

**equal
pay**

day,-

JOURNAL
ZUM
EQUAL PAY DAY
2014

... und raus bist
du? Minijobs und
Teilzeit nach
Erwerbspausen



INHALTSVERZEICHNIS

■ Editorial <i>Henrike von Platen</i>	Seite 3
■ Grußwort <i>Manuela Schwesig</i>	Seite 4
■ Themenschwerpunkt: Erwerbspausen und die Zeit danach <i>Christel Riedel</i>	Seite 5
■ Frauen im Minijob – Motive und (Fehl-)Anzeige für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf <i>Prof. Carsten Wippermann</i>	Seite 7
■ Minijob – kleine Teilzeit mit großen Stolpersteinen <i>Elke Hannack, Hannelore Buls und Edda Schliepack</i>	Seite 9
■ Einkommensgerechtigkeit im Lebenslauf <i>Eva Welskop-Deffaa</i>	Seite 12
■ Teilzeit und Minijob im Lebenslauf – Konsequenzen für die Alterssicherung <i>Dina Frommert</i>	Seite 13
■ Frauen brauchen eben weniger Geld <i>Helmut Schümann</i>	Seite 14
■ Frauen im Vergleich mit Frauen: Hohe Bedeutung des Faktors Erwerbsbiografie für das Lohneinkommen <i>Dr. Christina Boll</i>	Seite 15
■ Schwerpunktpartner: Die dbb bundesfrauenvertretung Teilzeit: Vereinbarkeitsmodell wird zur beruflichen Sackgasse – auch im öffentlichen Dienst <i>Helene Wildfeuer</i>	Seite 18
■ Schwerpunktpartner: Die Berliner Verkehrsbetriebe <i>Fragen an Lothar Zweiniger</i>	Seite 20
■ Schwerpunktpartner: Die ING-DiBa <i>Birgit Mogler</i>	Seite 22
■ Wiedereinstieg – wenn individuelle Wünsche auf die Strukturen des Arbeitsmarktes treffen <i>Fragen an Prof. Dr. Stefan Sell</i>	Seite 24
■ Auf dem Weg – Männer in Elternzeit <i>Uta Zech</i>	Seite 26
■ Schwerpunktpartner: Universitätsklinikum Schleswig-Holstein Modellprojekt Perspektive Wiedereinstieg <i>Claudia Haase</i>	Seite 28
■ Perspektive Wiedereinstieg – ein ausgezeichnetes Konzept Schwerpunktpartner: <i>Hilke Oltmanns</i>	Seite 29
■ Eine Auswahl von Kooperationsveranstaltungen der Bundesgeschäftsstelle Entgeltgleichheit	Seite 32

initiiert von

BPW Germany

Business and Professional Women – Germany e.V.



gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

IMPRESSUM

V.i.S.d.P.: Henrike von Platen, Präsidentin BPW Germany e.V.

BPW Germany e.V., Sigmaringer Straße 1, 10713 Berlin

info@bpw-germany.de

Redaktion: Christel Riedel, Bundesgeschäftsstelle Entgeltgleichheit

Fotos: BMFSFJ · Inga Haar · AutorInnen

Druck: Möller Druck und Verlag GmbH

Auflage: 20.000



Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

bis zum 21. März blau machen und dann erst mit dem Arbeitsjahr loslegen?! Was so utopisch klingt, und nur für Männer gilt, ist keine neue Gleichstellungsformel, sondern ein rein sachliches Rechenbeispiel: Wenn Männer in diesem Jahr dasselbe Durchschnittseinkommen erzielen wollen wie Frauen, würde der 21. März als Arbeitsbeginn reichen. Wie bitte? Schließlich bringen wir fast alle bereits seit 80 Tagen unseren vollen Einsatz im Berufsleben. Natürlich auch Frauen! Die Auswirkungen auf das Jahreseinkommen sind jedoch sehr unterschiedlich. Frauen verdienen im Bundesdurchschnitt, verteilt über alle Qualifikationen, Berufe und Branchen, nach den Berechnungen des Statistischen Bundesamtes 22 Prozent weniger als Männer. Wenn wir als Vergleichsgröße das Jahreseinkommen nehmen, müssen Männer für dasselbe Einkommen 80 (!) Tage weniger arbeiten – und könnten locker bis zum 21. März Pause machen.

Mit diesem anschaulichen Rechenbeispiel möchte ich auch im achten Jahr unserer Equal Pay Day Kampagne dieses Thema wieder besonders hervorheben, weil die Debatten um die Berechnung und Interpretation des Datums erfahrungsgemäß in der Woche vor dem Equal Pay Day besonders heiß laufen. Wir betonen regelmäßig, dass es sich um ein symbolisches Datum handelt – welches die tatsächlich bestehende Entgeltlücke veranschaulichen und ihr ein Datum im Kalender zuweisen soll, an dem wir mit unterschiedlichsten Aktionen landauf, landab die Akteure des Lohnfindungsprozesses und des Gesetzgebungsverfahrens auf ihre Verantwortung für die Durchsetzung des Lohngleichheitsgebotes hinweisen wollen. Wir betonen, dass die quantifizierte unbereinigte Entgeltlücke von 22 Prozent eine statistische Größe ist, die wir in ihre Bestandteile zerlegen und im Rahmen unserer Kampagne erläutern. Die unterschiedlich berechnete bereinigte Entgeltlücke zeigt die Ursachen auf, die zur Entgeltlücke beitragen, und quantifiziert diese sogar. Dies sollte allen Ansporn sein für genau diese heruntergerechneten Faktoren Gegenmaßnahmen zu ergreifen, denn ein Wegrechnen beseitigt keinesfalls die Ursachen. Diese Debatte zeigt uns, dass das Thema *Gender Pay Gap* in den Medien und in der Gesellschaft angekommen ist.

Es ist jetzt an der Zeit die Ursachen gezielt zu bekämpfen, die so vielfältig sind, dass die Gefahr besteht, dass die eine Ursache gegen die andere ausgespielt wird. Zum Beispiel rechnet das Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) die Entgeltlücke regelmäßig auf nur zwei Prozent herunter – wenn die (familienbedingten) Erwerbsunterbrechungen weniger als 18 Monate im Lebensverlauf ausmachen. Die Analyse des IW basiert auf ca. 7.000, die des Statistische Bundesamtes auf ca. 1,9 Millionen Datensätzen. Die Erwerbsunterbrechungen und die damit verbundenen Folgen für den weiteren beruflichen Weg sind tatsächlich eine signifikante Ursache für die Entgeltlücke. Wir haben uns für den Equal Pay Day 2014 genau dieses Thema vorgenommen. Wie geht es weiter nach der Erwerbsunterbrechung? Business as usual – oder Minijob und Teilzeitfalle? Sie werden im Journal die Sichtweisen sehr unterschiedlicher Autorinnen und Autoren finden – die alle zum gleichen Ergebnis kommen: Erwerbsunterbrechungen werden regelmäßig mit Einkommensverlusten bestraft.

Wir möchten Ihnen positive Beispiele zeigen, die Hoffnung geben und zur Nachahmung anregen sollen, und haben mit den Berliner Verkehrsbetrieben, dem Universitätsklinikum Schleswig Holstein und ING Diba drei Schwerpunktpartner aus der Wirtschaft gewonnen, die es sich zum Anliegen erhoben haben, Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben für Männer und Frauen zu erleichtern. Unser vierter Schwerpunktpartner, die dbb-bundesfrauenvertretung, konnte in einer Untersuchung die Vermutung belegen, dass der öffentliche Dienst durchaus noch besser werden muss, wenn er dem Gleichberechtigungsgebot von Art. 3 GG gerecht werden will.

Engagieren Sie sich zusammen mit uns am Equal Pay Day für Lohngleichheit. Suchen Sie sich Bündnispartner in Ihrer Region und planen Sie fantasievolle und informative Aktionen zum Schwerpunktthema 2014 „... und raus bist Du?“. Lassen Sie sich inspirieren von unserer Broschüre, in der wir Ihnen 10 Aktionen vorschlagen. Fragen Sie in der Bundesgeschäftsstelle Entgeltgleichheit nach oder informieren Sie sich bitte auf unserer Webseite.

Henrike von Platen
Präsidentin BPW Germany



BPA

Grußwort der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Manuela Schwesig, anlässlich des Equal Pay Day 2014

Beim Mensch-Ärgere-Dich-Nicht-Spiel kann es sehr schnell passieren, dass man zwei Runden lang Würfelpech hat und dann eine ganze Runde umsonst gedreht hat und wieder bei null anfangen muss. Ähnlich schnell kann es Frauen passieren, dass sie gewissermaßen den Anschluss an die Erwerbstätigkeit verlieren und damit sozusagen *raus aus dem Spiel* sind. Die meisten Paare wollen sich Beruf und familiäre Sorge partnerschaftlich teilen. Wenn Paare Eltern werden, sind es jedoch noch immer die Frauen, die ganz oder teilweise aus dem Beruf aussteigen, um Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Der Wiedereinstieg nach der Elternzeit ist nach wie vor schwierig und mit zahlreichen Hürden versehen. Häufig verlieren Frauen den Anschluss an berufliche Qualifikationen und Karrierepfade.

Wir wollen junge Männer und Frauen unterstützen, die eine Familie gründen und sich weiter im Job engagieren wollen – zum Nutzen unserer Gesellschaft, aber vor allem um ihrer selbst willen für eine eigenständige Existenzsicherung in allen Lebenslagen. Noch stehen für junge Eltern nicht überall die Rahmenbedingungen bereit, um Kinder adäquat zu betreuen und gleichzeitig Familie und Beruf gut miteinander zu vereinbaren. Der berufliche Wiedereinstieg gelingt vielfach erst sehr spät und dazu oft in geringfügiger Beschäftigung. Deshalb begrüße ich das diesjährige Motto des Equal Pay Day ... *UND RAUS BIST DU?*. Damit werden die Folgen von Erwerbsunterbrechungen und Minijobs oder geringer Teilzeit für den weiteren beruflichen Weg und für die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern thematisiert.

Die Bundesregierung will in den kommenden Jahren die Rahmenbedingungen für mehr Partnerschaftlichkeit bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Deshalb wollen wir die Betreuungsmöglichkeiten weiter verbessern, einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit schaffen, mit dem Elterngeld plus mehr Partnerschaftlichkeit ermöglichen, die Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen bis in die Führungspositionen verbessern, den Übergang von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ermöglichen und die Arbeitnehmerinnen besser über ihre Rechte aufklären. Gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit werden wir das Programm *Perspektive Wiedereinstieg* weiterführen und neue Akzente setzen für den Wiedereinstieg in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, damit der *Mini-Job* insbesondere im Alter nicht zu einem *Maxi-Problem* wird. Gleichzeitig wird die Bundesregierung mit einem Gesetz gegen die bestehende Lohndiskriminierung vorgehen. Ich freue mich daher, dass es gelungen ist, für den diesjährigen Equal Pay Day gerade Unternehmen als Schwerpunktpartner zu finden. Ich bedanke mich bei den Berliner Verkehrsbetrieben, dem Universitätsklinikum Schleswig Holstein, und bei der ING Diba genauso wie bei der dbb-bundesfrauenvertretung für ihre Unterstützung beim diesjährigen Equal Pay Day. Sie haben als Schwerpunktpartner die EPD-Foren bereits im Herbst 2013 aktiv begleitet und liefern auch für dieses EPD-Journal wertvolle Beiträge.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre und uns allen einen erfolgreichen Equal Pay Day 2014!

Manuela Schwesig
Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend



Themenschwerpunkt: Erwerbspause und die Zeit danach

von Christel Riedel

Keine Zeit für Kinder zu haben, sei einer der wichtigsten Gründe für Frauen und Männer, ihre Kinderwünsche nicht zu realisieren – so die Bundesregierung in ihrer Stellungnahme zum siebten Familienbericht aus dem Jahr 2006. Mit unserem

aktuellen Schwerpunktthema wenden wir uns denen zu, die sich die Zeit für Kinder genommen haben – wobei wir den Fokus auf die Frauen legen. Denn: die Vielzahl von Umfragen und Analysen von statistischen Erhebungen zu unserem Themenbereich zeigt, dass die materiellen Folgen einer Entscheidung für Kinder die treffen, die sich die Zeit für sie nehmen. Das sind typischerweise die Frauen.

Christel Riedel,
Rechtsanwältin,
von 1992 bis 2011
Juristin beim
Deutschen
Frauenrat mit dem
Arbeitsschwerpunkt:
Beobachtung und
Kommentierung der
rechtspolitischen
Entwicklung bezogen
auf die rechtliche
und tatsächliche
Gleichstellung der
Geschlechter, seit
September 2011
Projektleiterin des
Forum Equal Pay Day

Ganz plastisch wird dieser Befund in der Erhebung des statistischen Bundesamtes zur Entwicklung der Bruttostundenverdienste nach Geschlecht im Lebensverlauf. Sie zeigt, dass die Stundenlöhne der Frauen exakt ab dem Zeitpunkt der Geburt des ersten Kindes, welche im statistischen Mittel mit 29 Jahren erfolgt, stagnieren. Ab diesem Lebensalter steigen die durchschnittlichen Stundenlöhne der Männer signifikant und kontinuierlich an.

Die Gründe sind offensichtlich. Da Frauen mit dem 30. Lebensjahr nicht massenhaft den Beruf wechseln, kann nur die Erwerbspause sowie Umfang und Form der Anschlussbeschäftigung, insbesondere Teilzeiterwerbstätigkeit, ursächlich sein für die Entwicklung. Die Erhebung basiert auf Stundenlöhnen und stützt die These, dass Teilzeitarbeit – unabhängig von der ausgeübten Tätigkeit – bereits als Format geringer bewertet wird als Vollzeitenerwerbstätigkeit, falls es sich nicht gerade um Aufsichtsratsmandate handelt, welche einen exklusiven Sonderfall von Teilzeitbeschäftigung

darstellen. Dies gilt jedoch umso mehr für Teilzeit im abgabenprivilegierten und einkommensgedeckelten Minijob. Nach Berechnungen der Hans-Böckler Stiftung arbeiten 58,1% von 1,23 Millionen Hauptbeschäftigten mit Stundenlöhnen unter fünf Euro im Minijob.

Der Minijob – ein verlockendes Geschäftsmodell?

80% der Beschäftigten im Minijob haben einen qualifizierten Berufsabschluss – und nur 14% der früher ausschließlich im Minijob beschäftigten Personen haben den Sprung in eine sozialversicherte Vollzeitbeschäftigung geschafft. Die Gründe sind vielfältig – dazu siehe den Beitrag von Prof. Wippermann in diesem Journal.

Worin liegt der Reiz des Minijobs?

Fragen wir zunächst einmal, inwieweit der Arbeitgeber profitiert, wenn er seine Mitarbeiterin statt in einem sozialversicherten Teilzeitarbeitsverhältnis im Minijob beschäftigt. Zum netto für brutto ausgezahlten Monatseinkommen von 450 Euro zahlt er lediglich die Sozialversicherungspauschale (30%) und die Lohnsteuerpauschale (2%) – das sind monatlich zusätzliche ca. 135 Euro. Würde er statt der Pauschale den regulären Sozialversicherungsbeitrag von 39,45% (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) zahlen, müsste er 177 Euro abführen. Das heißt: für nur 42 Euro mehr an Sozialabgaben wäre die Arbeitnehmerin vollumfänglich in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung versichert. Wäre sie verheiratet und hätte die Lohnsteuerklasse V gewählt (ohne die Freibeträge – welche dem Hauptverdiener in Lohnsteuerklasse III übertragen wurden) – dann kämen noch ca. 43 Euro an Lohnsteuer hinzu, welche allerdings am Jahresende bei der Veranlagung im Lohnsteuerjahresausgleich vermutlich dem Ehepaar wieder erstattet würden. Kann es lohnend sein, mit einer Beschäftigungsform, die dem Arbeitgeber pro MitarbeiterIn monatlich 43 Euro

Lohnkostenersparnis bringt, Millionen von Menschen dem Risiko der Altersarmut auszusetzen? Es drängt sich die Vermutung auf, dass der eigentliche Gewinn für den Arbeitgeber darin besteht, dass Minijobberinnen ihre Arbeitnehmerinnenrechte nicht kennen oder aber nicht durchsetzen können.

Die nächste Frage ist: Kennen alle Frauen, die nach der Familienpause mit dem Argument konfrontiert werden, dass der Minijob eine günstige Option für den Wiedereinstieg ist, diese Zahlen? Wenn ja, warum bestehen sie nicht auf einem sozial abgesicherten Arbeitsvertrag? Insbesondere Frauen, die jahrelang unter der gläsernen Decke der 450 Euro Begrenzung verharren, sollten wissen: für eine mögliche Verdoppelung ihres Nettoeinkommens auf mtl. 900 Euro netto müssen von Arbeitgeber und Arbeitnehmerin zusammen 355 Euro an Sozialabgaben aufgebracht werden. Dieses Einkommen entspricht einem Beschäftigungsumfang von 25 Wochenstunden zum Netto Stundenlohn von neun Euro. Es lohnt, sich dafür einzusetzen in den Verhandlungen. Und es lohnt sich, nicht nur am Equal Pay Day diese Zahlen zu thematisieren – an diesem Tag aber mit besonderem Nachdruck.

Rechnen ist zuweilen nützlich

Christina Boll macht eine ganz andere Rechnung auf: sie vergleicht die Einkommen von Frauen, die *männertypisch* ohne Erwerbsunterbrechung arbeiten mit den Einkommensentwicklungen von Frauen, die ihre Erwerbsbiografie für Familienaufgaben unterbrechen oder ihre Erwerbszeiten reduzieren. Sie spricht sehr plastisch von *Einkommensstrafen* als Folge von (familienbedingter) Erwerbsreduktion. Auch sie sagt: Frauen sollen diese Zahlen kennen, wenn sie ihre Entscheidung treffen. Eine Frau mit mittlerem Berufsbildungsabschluss und Erstgeburt mit 30 Jahren verliert bis zum 46. Lebensjahr nahezu 200.000 Euro, wenn sie für drei Jahre unterbricht und

Die Frauen, die von den politisch Verantwortlichen umworben werden, können nicht gleichzeitig Kinder einfühlsam betreuen, die Schulen vor der Überflutung mit lernschwachen und verhaltensgestörten Kindern bewahren und außerdem das schulische Versagen der Kinder durch häusliche Nachhilfe kompensieren. Sie können nicht gleichzeitig ein angeblich demografisches Desaster abwenden, ausreichend Erwerbspersonen bereitstellen, damit die solidarischen Sicherungssysteme finanzierbar bleiben, zwei Eltern und zwei Schwiegereltern pflegen, die Räume in Kindergärten und Schulen bemalen, in der Schulcafeteria Brötchen belegen und sich in zivilgesellschaftlichen Initiativen engagieren. Gibt es etwa noch eine Aufgabe, die den Frauen zusätzlich aufgelastet werden könnte?

Prof. Friedhelm Hengsbach SJ

Dr. Lore Maria Peschel-Gutzeit,
Rechtsanwältin, Senatorin a.D.

dreijahre in Teilzeit arbeitet. Diese Verluste werden bis zum Renteneintritt typischerweise nicht mehr aufgeholt.

Der öffentliche Dienst – unser Schwerpunktpartner dbb bundesfrauenvertretung

Nicht Minijobs sind das Thema im öffentlichen Dienst – aber: die *Teilzeitfalle*. Der Staat als Arbeitgeber garantiert zwar umfassende Rechte, wie zum Beispiel eine familienbedingte Beurlaubung von maximal 15 Jahren, aber: die 80% Frauen in Teilzeit sehen zu über 70% geringe Chancen auf eine Führungsposition unter den Teilzeitbeschäftigten. Selbst im öffentlichen Dienst erfährt Teilzeitbeschäftigung als Format eine geringere Wertschätzung als Vollzeitbeschäftigung.

Die Wirtschaft

Unsere Suche nach Schwerpunktpartnern aus der Wirtschaft gestaltete sich durchaus beschwerlich: zwar bekennen sich inzwischen viele Unternehmen zur Familienfreundlichkeit. Aber nicht alle wollen zugleich mit *Equal Pay* in einem Atemzug genannt werden. Umso mehr freuen wir uns, mit dem Universitätsklinikum Schleswig Holstein, der Direktbank ING DiBa und den Berliner Verkehrsbetrieben drei Unternehmen gewonnen zu haben, die beides wollen. Wir präsentieren sie als *gute Beispiele* und empfehlen allen EPD – Aktiven an, in den Regionen nach Unternehmen zu fahnden, die in ähnlicher Weise bereit sind, dem drohenden Fachkräftemangel durch gute Angebote für qualifizierte Mütter zu begegnen. Präsentieren Sie diese Unternehmen möglichst zahlreich bei Ihren Aktionen zum Schwerpunktthema des Equal Pay Day 2014 – und geben Sie Ihnen eine Bühne zur Darstellung ihrer Personal-konzepte. Gute Beispiele, die auch von den Medien aufgegriffen werden, können im Wettbewerb um gute Arbeitskräfte unser Anliegen befördern: faire Einkommensperspektiven für Frauen und Männer im Lebensverlauf.

Ein Fazit

Adenauers These ist längst widerlegt – Keineswegs kriegen die Leute immer Kinder. Sie kriegen sie auch nicht wegen der Rente, des Kindergeldes oder anderer Anreize. Die Akteure des Lohnfindungsprozesses und seines gesetzlichen Rahmens stehen jedoch in der Verantwortung, ein gesellschaftliches Klima zu schaffen, das den Willen zum Kind nicht unterdrückt. Dazu gehören faire Einkommensperspektiven auch für Mütter. Wer Mütter als Risikofaktoren für die Unternehmensziele oder die Effizienz einer Behörde betrachtet, muss sich über den zunehmenden Fachkräftemangel nicht wundern. Mit Minijobberinnen und dauerhaft Teilzeitbeschäftigten wird weder der Fachkräftemangel in den Griff zu kriegen noch die Altersarmut zu verhindern sein. Es ist höchste Zeit, das Recht auf eigenständige Existenzsicherung für Mütter einzufordern. Der Equal Pay Day am 21. März 2014 ist ein guter Anlass!

Informieren Sie sich auf unserer Webseite www.equalpayday.de

Gründen Sie Aktionsbündnisse.

Lassen Sie sich von unseren Aktionstipps zu medienwirksamen Aktionen inspirieren. Melden Sie Ihre Aktionen online in unsere Aktionslandkarte an.

Als ich in den 1960er Jahren junge Richterin in Hamburg war, gab es für Beamtinnen keine Möglichkeit der Dienstbefreiung wegen Familienaufgaben. Es gab nur die Alternative: Aufgabe des Berufs oder Vollzeitbeschäftigung. Mir war klar, dass in diesem Punkt die Beamtengesetze dringend geändert werden mussten. Ich machte mich also, zusammen mit dem Deutschen Juristinnenbund, auf den Weg durch die Institutionen. Nicht nur der damalige Bundesinnenminister erklärte unser Vorhaben für verfassungswidrig, weil es gegen die *hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums* verstoße; Art 33 GG verlange die *volle Hingabe an den Beruf*. Schließlich konnten alle weiblichen Bundestagsabgeordneten für einen fraktionsübergreifenden Antrag aus der Mitte des Hauses gewonnen werden. Damit kam der Gesetzentwurf ohne den üblichen Vorlauf in die Beratungen und konnte bereits ein Jahr später (1968) verabschiedet werden. Trotzdem war das politische Klima mehr als unerfreulich seinerzeit. Uns wurde sofort gesagt: Sie werden erleben, dass nunmehr Frauen überhaupt nicht mehr eingestellt werden, wenn damit zu rechnen ist, dass sie Teilzeit arbeiten oder Familienpause machen wollen – während die Stellen für sie frei gehalten werden müssen. Natürlich haben wir alle, die wir für das Gesetz gestritten haben, nicht angenommen, dass Frauen jahrelang Teilzeit arbeiten wollen. Uns war immer nur wichtig, überhaupt die Möglichkeit zu schaffen für eine teilweise Reduktion oder eine Pause – um z. B. unter Erhaltung des Arbeitsplatzes und mit garantiertem Rückkehranspruch – eine schwierige Kinderbetreuungsphase zu überbrücken und danach so schnell wie möglich wieder zurück zu kommen in den Beruf.



Frauen im Minijob – Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf

von Prof. Carsten Wippermann



Im Jahr 2011 hat der Autor im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einer qualitativ-repräsentativen Untersuchung insgesamt 9608 Frauen befragt. Thema der Studie war, den Anteil von in Minijobs tätigen Frauen an der weiblichen Erwerbsbevölkerung sowie deren Motivation für die Aufnahme einer solchen Beschäftigung und ihre Erfahrungen mit dieser Beschäftigungsform zu erfragen. Ergebnis ist eine grundlegende Bestandsaufnahme, die einen dringenden Handlungsbedarf erkennen lässt. Nachstehend veröffentlichen wir die zentralen Ergebnisse der Studie. Die Video-Dokumentation des Vortrags von Prof. Wippermann anlässlich des Forums zum Equal Pay Day am 22.11.2013 in Frankfurt kann im Toolkit unter www.equalpayday.de heruntergeladen werden. Dieser Dokumentation wie auch der Broschüre¹ sind eine weite Verbreitung zu wünschen.

Die Rahmenbedingungen des Instruments Minijob (Befreiung von Steuern und Sozialabgaben) haben für jene Beschäftigten mit einer sozialversicherungspflichtigen Haupterwerbstätigkeit (Minijob-on-top) völlig andere Konsequenzen als für Menschen, die ausschließlich in einem Minijob arbeiten (Minijob pur).

Prof. Carsten Wippermann ist Professor für Soziologie an der Katholischen Stiftungshochschule München und geschäftsführender Gesellschafter des von ihm gegründeten DELTA Instituts

Minijobs pur entfalten eine schnell einsetzende und hohe Klebewirkung und keine Brückenfunktion. Die Zahlen belegen: Frauen, die einmal im Minijob waren, finden nur zu einem geringen Teil den Übergang in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse.

Je länger der Minijob währt, umso unwahrscheinlicher wird ein Wechsel in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Die durchschnittliche Verweildauer im Minijob pur beträgt bei den aktuell im Minijob pur tätigen Frauen derzeit bereits 79 Monate (6 Jahre, 7 Monate), bei Verheirateten 85 Monate (7 Jahre, 1 Monat), bei Verheirateten mit pflegebedürftigen Angehörigen im Haushalt sogar 99 Monate (8 Jahre, 3 Monate).

Von den früher im Minijob pur beschäftigten Frauen haben heute nur 14% eine Vollzeitstelle und 26% eine

Teilzeitstelle mit mindestens 20 Stunden pro Woche; mehr als die Hälfte der früher in Minijobs tätigen Frauen ist heute nicht mehr im Arbeitsmarkt. Insofern wird die These empirisch bestätigt, dass Minijobs nicht als Brücke in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wirken, sondern als sehr schnell wirkender Klebstoff. Die Anreizstrukturen und das Image von Minijobs (passt zur aktuellen Lebenssituation, Maßanzug für alle, die nur wenige Stunden arbeiten wollen) verfangen und sind entscheidende Einstiegsmotive; doch im Anschluss ist die Mehrheit der Frauen im Minijob pur gefangen. Denn wenn die Frauen im Minijob pur drin sind, dann greifen die institutionalisierten Anreizstrukturen (beitragsfreie Mitversicherung in der Krankenkasse des Partners, Befreiung von Steuern und Sozialabgaben), sodass für die Hälfte dieser Frauen der Übertritt in eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nicht mehr attraktiv und finanziell lohnenswert erscheint; zum anderen gelten Frauen mit zunehmender Dauer im Minijob pur nicht als qualifizierte Fachkraft, bekommen das stigmatisierende Label Minijobberin und haben kaum noch Chancen auf eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Zugleich ist festzustellen, dass 52% der Frauen im Minijob pur ihren Minijob nicht als Brücke in eine sozialversi-

cherungspflichtige Beschäftigung angenommen haben. Es wäre politisch fahrlässig und ist für die Frauen fatal, daraus zu folgern, Minijobs würden, so wie sie sind, den Bedürfnissen der Mehrheit der Frauen entsprechen – ob es Klebeeffekte gäbe, sei insoweit unerheblich. Im Gegenteil: Gerade weil der Minijob pur Sofort-Klebeeffekte hat und die Chancen auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mindert, haben die Frauen, die den Minijob leichtfertig als passgenaues Angebot angenommen haben, künftig kaum die Möglichkeit, im Fall von Arbeitslosigkeit, Scheidung oder Tod des Partners die finanzielle Existenzsicherung ihrer Familie und ihrer selbst zu erwirtschaften. Leben verlaufen heute aber nicht geradlinig. Berufliche, private Brüche und Perforationen im Lebenslauf sind normal. Daher ist es eine Frage der Rationalität und politischen Verantwortung, die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen und zu erhalten, damit Frauen und Paare Veränderungen im Lebenslauf ökonomisch möglichst gut bewältigen können. Die Hürde zu einer regulären Teilzeit- oder Vollzeitstelle wird erst durch den Minijob pur errichtet beziehungsweise massiv erhöht. Daher ist der Minijob pur im Effekt (ungewollt) ein Programm zur Erzeugung lebenslanger ökonomischer Ohnmacht und Abhängigkeit von Frauen. Kombiniert man die objektiven Verlaufsdaten mit



Prof. Carsten Wippermann,
Forum in Frankfurt

den Ergebnissen der Einstellungs- und Motivbefragung, dann zeigt sich: Das Anreizbündel der Minijobs macht es vor allem verheirateten Frauen schwerer als nötig, ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis anzunehmen. Vieles spricht dafür, dass ohne die Privilegierungen der Minijobs die Frauen im Minijob nur eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit (mindestens gleicher oder leicht) höherer Stundenzahl angenommen und entsprechend der Arbeitsmarktlage zwischenzeitlich flexibel aufgestockt hätten.

Minijobs sind besonders für verheiratete Frauen äußerst attraktiv und haben auf diese eine starke Sogwirkung (insbesondere für jene, die pflegebedürftige Angehörige haben, Kinder unter 18 Jahren im Haushalt oder nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung wieder einsteigen). 84% der Frauen im Minijob sind verheiratet, nur 10% ledig. Aufgrund der Klebeeffekte und mangelnden Brückenfunktion des Minijobs, der im Anschluss meist nur zur geringfügigen Beschäftigung, zurück in das Ausbildungssystem oder zum (endgültigen) Abschied vom Arbeitsmarkt führt, wird durch die Anreizstrukturen des Minijobs indirekt

die Ehe zu einem Risiko im Erwerbsverlauf von Frauen. Frauen reflektieren zu Beginn und während des Minijobs nur den Einfluss der sozial- und steuerrechtlichen, den Zweitverdienst der Ehefrau privilegierenden Regelungen ebenso ungenügend wie den Einfluss des Ehepartners auf die Entscheidung. Vor dem Hintergrund der faktischen Bedeutung der *linked lives* sowie in Bezug auf den besonderen Schutz der Ehe sind diese Beobachtungen von erheblicher Brisanz: Die unter dem besonderen Schutz des Staates stehende Institution der Ehe darf sich nicht als Risiko im Erwerbsverlauf darstellen und eine Heirat nicht implizit als *Fehlentscheidung im Erwerbsleben* auswirken. Fakt ist aber, dass die sozial- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen und Anreizstrukturen von Minijobs mit besonderer Strahlkraft und also Risiken für Ehefrauen verbunden sind. Angesichts der Tatsache, dass alle Frauen in einer Gesellschaft des langen Lebens, der unsicheren Arbeitsmärkte (für Männer und Frauen), instabiler Partnerschaften und schlechter Unterhaltsrechtsabsicherung in die Situation kommen können, zeitweise oder dauerhaft für sich und ihre Familie zur Hauptnährerin werden zu müssen, ist das gegenwärtige Anreizsystem der

Minijobs kontraproduktiv. Minijobs stellen ein Hauptrisiko für Altersarmut dar, sie machen eine existenzsichernde Alterssicherung nahezu unmöglich oder verhindern sie im Effekt sogar. Durch die langen Verbleibzeiten im Minijob haben die Frauen am Ende weder eigene Ansprüche, noch können sie sicher auf eine ausreichende Alterssicherung durch den Ehemann vertrauen. Eine Reform der Rahmenbedingungen von Minijobs ist allein schon aus diesem Grund dringend geboten.

Aus der Erfahrung der befragten Frauen ist Schwarzarbeit im Kontext und im Umfeld von Minijobs die Normalität. Die flächendeckende Verbreitung von Schwarzarbeit in Minijobs zeigt sich in allen Branchen und unabhängig davon, ob jemand im Minijob nur oder im Minijob-on-top arbeitet. Insofern gibt es deutliche Hinweise dafür, dass das Instrument Minijob die Schwarzarbeit nicht reduziert hat, sondern selbst auch ein Katalysator für Schwarzarbeit sein kann.

Fazit
Das Anreizbündel der Minijobs legt eine *Honigspur*, die insbesondere verheirateten Frauen, die in einer Situation des Übergangs lediglich zum Hauptnährereinkommen hinzuerdienen wollen, verlockend erscheint. Es ist wichtig, dass der Equal Pay Day 2014 über die Risiken dieser Beschäftigungsform aufklärt. Es ist gut, dass die Bundesregierung die Übergänge in sozialversicherte Beschäftigung erleichtern will.

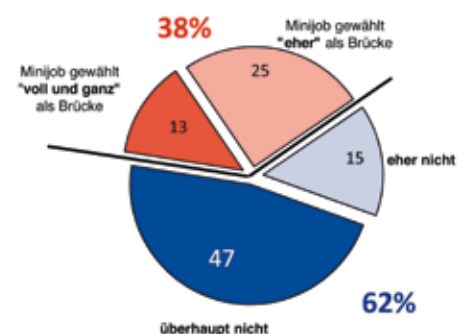
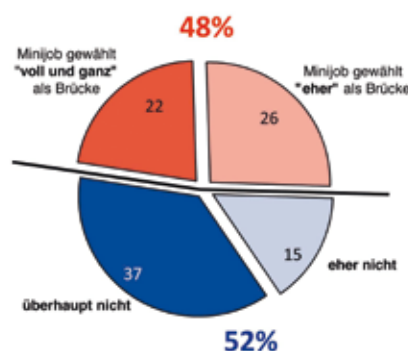
¹ „Frauen im Minijob“ zu beziehen über den Publikationsversand des BMFSFJ oder zum Download unter www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.html

„Ich habe einen Minijob angenommen, weil der Minijob eine Brücke in ein normales Beschäftigungsverhältnis sein sollte“

Verheiratet Frauen mit Minijob nur

mit Kind unter 18 Jahren im Haushalt

mit Pflegebedürftigen im Haushalt/in der Nähe



Minijob – kleine Teilzeit mit großen Stolpersteinen

Ein Beitrag von Elke Hannack, DGB,
Hannelore Buls, Deutscher Frauenrat
und Edda Schliepack, SoVD



Elke Hannack,
Stellvertretende
DGB Bundesvorsitzende



Hannelore Buls,
Vorsitzende des
Deutschen Frauenrates



Edda Schliepack,
Sprecherin der Frauen im
Sozialverband Deutschland

In Deutschland gibt es mehr als sieben Millionen Minijobs, ausgeübt von fast 20 Prozent der abhängig Beschäftigten. Scheinen sie auf den ersten Blick attraktiv, haben sie doch schwerwiegende „Nebenwirkungen“. Ihre vermeintlichen Vorteile verkehren sich schnell ins Gegenteil, denn letztlich sind sie zu einer Sonderbeschäftigungsform am Arbeitsmarkt mutiert. Obwohl geringfügig entlohnte Beschäftigte die gleichen Rechte wie alle Teil- und Vollzeitbeschäftigten haben – Anspruch auf Lohnfortzahlung im Falle von Krankheit, auf Urlaub, auf Mutterschutz und Elternzeit, klaffen hier Gesetz und Realität weit auseinander. Das Statement, die Beschäftigten hätten brutto für netto, ist eine Illusion. Denn MinijobberInnen erfahren nicht selten unberechtigte Lohnabschläge und werden als Aushilfskräfte eingestuft, obwohl sie qualifizierte, tariflich zu bezahlende Arbeit machen. Ihre vorhandene, oft gute Qualifikation geht dabei verloren.

Minijobs sind der Motor des Niedriglohnsektors

Es besteht ein Bedarf an guter Teilzeitbeschäftigung – auch mit wenig Stunden. Es besteht keine Notwendigkeit für eine Sonderbeschäftigungsform! Denn: Die Minijob-Regelung verzerrt den Arbeitsmarkt und behindert den Ausbau regulärer Teilzeit-Arbeitsplätze mit Perspektive. Minijobs sind keine Brücke in reguläre Beschäftigung. Sie sind eine der wesentlichen Barrieren für Frauen auf dem Weg zu einer eigenständigen Existenzsicherung und langfristig ein enormes Risiko für sie. Mehr als drei Viertel der MinijobberInnen arbeiten für weniger als 8,50 Euro pro Stunde.

Super-Kleber in der Lebensverlaufs Perspektive

Aus Sicht des Deutschen Frauenrates ist es wichtig, das ganze Leben von Frauen

in den Blick zu nehmen, nicht nur die Erwerbsseite. Es geht daher nicht nur um die Frage, wie Minijobs zu bewerten sind, sondern auch darum, wie das Ehegattensplitting und die persönliche Besteuerung, konkret die Steuerklasse 5, sowie die beitragsfreie Familienversicherung auf erwerbstätige Frauen wirken. Diese Rahmenbedingungen lassen die versicherte und versteuerte Beschäftigung nicht lohnend erscheinen. Der Minijob ist also nicht nur keine Brücke in den ersten Arbeitsmarkt für Minijobberinnen. Für verheiratete Frauen kommt ein *Superkleber* hinzu:

Drei Viertel aller verheirateten Frauen mit *Minijob pur* sind neben ihrer Erwerbstätigkeit für alles (!), was mit Haushalt und Kindern zusammenhängt, allein zuständig.

Minijobs sind ihr Arbeitsmarkt, sobald sie sich einmal darauf eingelassen haben. Für mit Partner lebende Frauen setzt der Klebeffekt bereits nach einem Jahr ein. Ernüchternde Gutachten wie das von Prof. Dr. Wippermann¹ sind deshalb nicht verwunderlich: Verheiratete Frauen haben im Durchschnitt eine sehr lange Verweildauer im Minijob: 7 Jahre und 1 Monat. Pflegende verheiratete Frauen bleiben noch länger im Minijob: 8 Jahre und 3 Monate. Frauen, die nach einer Familienphase mit Minijob erwerbstätig werden, erhalten später mehrheitlich keine sozialversicherten Arbeitsplätze mehr. Geben sie ihren Minijob auf, gehen sie meist in die Nicht-Erwerbstätigkeit. Das gilt auch für Geschiedene und Witwen über vierzig, die ihren Lebensunterhalt wieder allein erwirtschaften müssen, nur führt es für diese Frauen dann zum ALG-II-Bezug. Gerade für Frauen in diesem Alter wäre jedoch eine sozialversicherte Tätigkeit mit Blick auf die Alterssiche-

rung noch sehr wichtig, haben sie heute doch immerhin noch bis zu 27 Jahre bis zur Rente vor sich.

Der Einstieg in einen Minijob erfolgt in der Regel aus Vereinbarkeitsgründen. Insbesondere der *Minijob pur* (einzige Beschäftigung) zementiert eine klassische Rollenteilung zwischen den Ehepartnern. Der Bleibeanreiz wird von den vermeintlichen finanziellen Vorteilen des Minijobs als abgabenfrei erzeugt; in den meisten Fällen, so Prof. Wippermann, rät der Ehepartner dazu, was auch nicht verwunderlich ist, denn die Vorteile sind ganz auf seiner

Seite. Drei Viertel aller verheirateten Frauen mit Minijob pur sind neben ihrer Erwerbstätigkeit für alles (!), was mit Haushalt und Kindern zusammenhängt, allein zuständig. Die klassische Rollenverteilung verstärkt wiederum den Klebeffekt. Gerade unter dieser Bedingung setzt die Berechnung ein, dass sich die (Wieder-)Aufnahme einer sozialversicherten Tätigkeit finanziell nicht lohnt, weil die Frau relativ viele Stunden mehr erwerbstätig sein müsste, um nur etwas mehr Nettoverdienst zu erzielen. Bei bestehender Ehe wird auch nach der Familienphase ökonomisch rational entschieden, unter anderem wegen der dann zu zahlenden Versicherungsbeiträge, dass die Kombination *Mann Vollzeit, gut verdienend und Frau im Minijob pur* die beste Lösung sei. Viele Betriebe, auch große Unternehmen, ganze Branchen haben genau diese Wirkung des Minijobs aufgegriffen. Sie „sparen“ damit insgesamt jährlich Milliarden an Lohnzahlungen und Sozialversicherungsbeiträgen ein.

Mit den Minijobberinnen haben sie einen festen Stamm an flexiblen und billigen, überwiegend aber qualifizierten Arbeitskräften verfügbar. Deren Abhängigkeiten werden billigend in Kauf genommen, angeblich wollen die Frauen es ja selbst so haben. Diese Sicht teilen die VerfasserInnen nicht!

Vom Minijob in die Altersarmut

Von der prekären Beschäftigung direkt in die Altersarmut: Für MinijobberInnen sind die Aussichten auf den Ruhestand düster. Gefährdet sind vor allem Frauen mit langjährigen Minijobs, denn bei einem Monatsverdienst von 450 Euro steigt die monatliche Rente mit jedem Jahr in einem Minijob um 4,45 Euro. Warum arbeiten Frauen in Minijobs? Verheiratete Frauen suchen einen Hinzuverdienst, der Minijob bietet scheinbar Flexibilität und eine geringe Stundenanzahl pro Woche.

Das Armutsrisiko bei Alleinerziehenden und ihren Kindern ist seit Jahren konstant hoch

Nicht nur verheiratete Frauen arbeiten in Minijobs, sondern auch viele Alleinerziehende. Der vierte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung bestätigt: Alleinerziehende und ihre Kinder haben mit 43 Prozent nach wie vor das größte Armutsrisiko aller Familien. Neun von zehn Alleinerziehenden sind Frauen. Die Gefahr, in Langzeitarmut zu leben, ist bei ihnen mit 15 Prozent mehr als doppelt so groß wie im Bevölkerungsschnitt. Auf dem Arbeitsmarkt wiederum sind viele Alleinerziehende in Minijobs und Niedriglöhnen ohne ausreichende Kinderbetreuung damit allein gelassen, ein armutsfestes Einkommen zu erwirtschaften. Das Armutsrisiko bei Alleinerziehenden und ihren Kindern ist seit Jahren konstant hoch.

Die meisten Frauen, die einen oder mehrere Minijobs haben, kommen aus dieser Erwerbsform nicht mehr heraus. Ein Wechsel in eine sozialversiche-

rungspflichtige Beschäftigung wird umso unwahrscheinlicher, je länger der Minijob währt. Frauen, die ausschließlich einen Minijob haben, sind im Schnitt sechs Jahre und sieben Monate geringfügig beschäftigt. Bei Verheirateten dauert die Minijob-Beschäftigung, wie oben beschrieben, noch länger. Nur 14 Prozent der Frauen, die früher einen Minijob als Hauptbeschäftigung ausübten, haben heute eine Vollzeitstelle, 26 Prozent eine Teilzeitstelle mit mindestens 20 Stunden pro Woche. Mehr als die Hälfte der früheren Minijobberinnen ist nicht mehr am Arbeitsmarkt tätig. Das belegt, dass Minijobs nicht als sogenannte Brücke in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wirken. Minijobs als Haupterwerb sind im Effekt „ein Programm zur Erzeugung lebenslanger ökonomischer Ohnmacht und Abhängigkeit von Frauen“, so heißt es in der bereits erwähnten Studie des BMFSFJ².

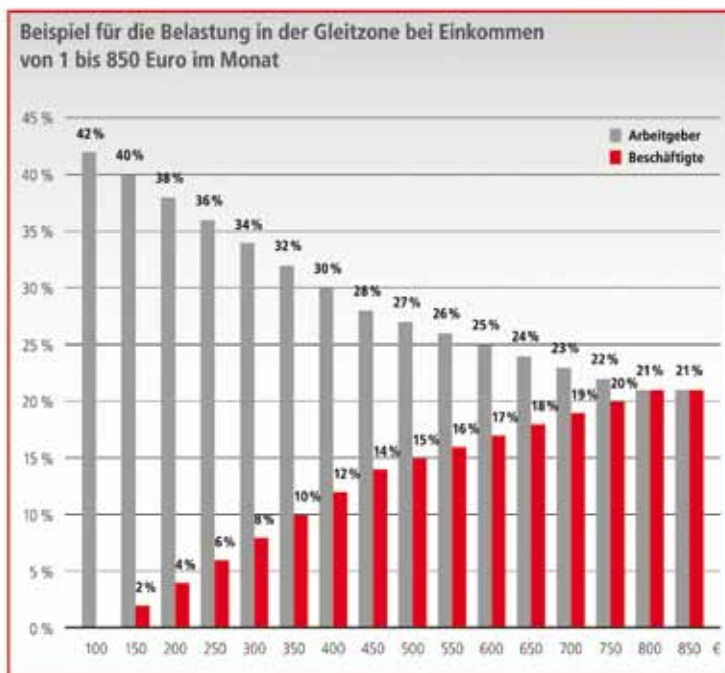
Der SoVD, der DGB und der Deutsche Frauenrat werden vor dem Problem der prekären Beschäftigung und der

Minijob-Falle nicht resignieren. Es ist notwendiger denn je, dass wir immer wieder gezielt auf die Lage der sozialen und finanziellen Sicherung von Frauen heutzutage im Erwerbsleben und im Ruhestand hinweisen und konkrete Forderungen stellen. Ursprünglich waren Minijobs eigentlich als Möglichkeit zum Einstieg oder Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt gedacht. Jetzt sind sie Grundlage für Deutschlands zweiten Arbeitsmarkt mit Niedriglöhnen. Eine Tatsache, die wir nicht akzeptieren.

Es geht auch anders!

Wir wollen eine nachhaltige Reform der Minijobs. Alle Arbeitsplätze, auch Kleinstarbeitsverhältnisse, müssen gleich behandelt, gleich bezahlt und gleich versichert sein. Es darf keine steuerlichen Anreize für Arbeitgeber zum Lohndumping geben. Anreize für kleine Zuverdienste, die vor allem Frauen bewegen, entweder fast aus dem Arbeitsmarkt auszusteigen oder nach der Familienphase nur „mini“ wieder einzusteigen, sind Fehlanreize!

„Expertise Minijobs – politisch-strategische Handlungsoptionen“. Claudia Weinkopf, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen. Berlin, August 2011. HG: Wert. Arbeit GmbH Berlin“



Der DGB hat 2012 einen Vorschlag gemacht, wie eine Reform der Minijobs gestaltet werden kann.

1. Gleichbehandlung bei den Arbeitsbedingungen

Die arbeitsrechtlichen Ansprüche aller Beschäftigten - auch mit geringen Einkommen bzw. kleiner Arbeitszeit - müssen tatsächlich durchgesetzt werden. Unabhängig von ihrer Arbeitszeit sind sie entsprechend ihrer Tätigkeit bei der Entlohnung (Eingruppierung, Gleichwertigkeit der Arbeit) und den übrigen Arbeitsbedingungen gleich zu behandeln. Dies gibt das Teilzeit- und Befristungsgesetz mit seinem Diskriminierungsverbot klar vor. Die Verankerung eines gesetzlichen Mindestlohnes von nicht unter 8,50 Euro bzw. die Ausweitung von tariflichen Mindestlöhnen nach dem Entsendegesetz ist dafür die Voraussetzung. Dies umso mehr, um diese Arbeitsverhältnisse und weitere gesetzliche Mindestbestimmungen (wie z. B. Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) effektiv zu kontrollieren. Um die Rechte von Teilzeitbeschäftigten zu stärken, ist die Möglichkeit sachgrundloser Befristungen von Arbeitsverhältnissen abzuschaffen. Der Rechtsanspruch auf eine Arbeitszeiterhöhung bis hin zur Vollzeitarbeit muss, analog zum bestehenden Recht auf Teilzeitarbeit, gestärkt werden.

2. Stärkung der eigenständigen Sozialversicherung und der Altersvorsorge

Alle Arbeitsverhältnisse ab dem ersten Euro unterliegen der vollen Sozialversicherungspflicht. Im Modell der „erweiterten Gleitzone“ ließe sich diese umsetzen, ohne kleine Einkommen mit hohen Sozialabgaben zu belasten. Die Gleitzone umfasst derzeit schon Einkommen zwischen 450 bis 850 Euro und wäre auf Einkommen von 0 bis 850 Euro auszuweiten. In diesem Einkommensbereich kann die Finanzierung

der Sozialbeiträge gleitend ausgestaltet werden. Abweichend vom Prinzip der paritätischen Finanzierung wäre hier eine andere Aufteilung zwischen Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen denkbar. So könnten die Arbeitgeber zunächst den vollen Beitrag allein zahlen, in Stufen erhöht sich der Anteil der Beschäftigten; ab 850 Euro gilt dann die volle Parität. Das Schaubild dazu verdeutlicht das Modell. Auch heute schon zahlen die Arbeitgeber bei geringfügigen Arbeitsverhältnissen mehr als die Hälfte des üblichen Sozialversicherungsbeitrages.

Diese Beiträge erbringen individuell zurechenbare Ansprüche in der Sozialversicherung für alle Beschäftigten. So werden sie vollständig in die Systeme der sozialen Sicherung eingebunden; ihre eigenständigen Ansprüche und kontinuierliche Erwerbsverläufe werden gestärkt.

3. Ende der Pauschalen Besteuerung

Die pauschale Besteuerung der Einkommen aus Minijobs muss beendet, sie müssen komplett in das allgemeine Besteuerungssystem eingegliedert werden. Dafür sind angemessene Übergangsfristen notwendig. Um die Steuerbelastung für erwerbstätige Ehepaare wirklichkeitsnäher vorzunehmen, soll als erster Schritt das Faktorverfahren (Steuerklasse IV/IV mit Faktor) verpflichtend werden. Es sorgt, anders als die ungleiche Verteilung der Steuerlast in den Klassen III/V, bei Ehepaaren für eine gleichmäßige Verteilung der Steuerbelastung entsprechend der individuellen Verdiensthöhe. Das Faktorverfahren ist bereits heute geltendes Recht, derzeit aber freiwillig. Für RentnerInnen und Studierende gibt es schon heute steuerrechtliche Ausnahmen – sie bräuchten keinen Minijob. SchülerInnen könnten mit einer Taschengeldregelung weiterhin sozialabgabenfrei Einkommen in einem bestimmten Rahmen haben.

Ausblick

Wir wissen: die Mehrzahl der nur im Minijob Beschäftigten will länger arbeiten! Viele streben eine Teilzeit-Beschäftigung zwischen 20 und 25 Stunden an. Von einer Reform der Minijobs werden sie und der Arbeitsmarkt insgesamt profitieren. Denn dann haben Beschäftigte die Chance auf höhere Stundenlöhne und auf ein höheres Einkommen und damit eine eigenständige Biografie in den Systemen der sozialen Sicherung. Die Minijob-Mauer von 450 Euro wird aufgelöst, sodass ArbeitnehmerInnen nicht mehr an dieser Stufe hängenbleiben; Arbeitsplätze auch mit wenig Stundenvolumen bleiben dennoch erhalten. Das Angebot an regulärer und sozial abgesicherter Teilzeit wird steigen und das Arbeitskräftepotenzial wird erhöht; gerade weil die Schallmauer von 450 Euro nicht mehr der Knackpunkt ist, sondern die Arbeitszeiten und mithin die Einkommen gleiten können und sich lediglich die Höhe der Sozialabgaben verändert. Es braucht keine Sonderform der Beschäftigung.

Wir erwarten von einer Bundesregierung, an dieser Stelle klare Zeichen zu setzen. Denn wir nehmen die Koalitionspartner beim Wort: Wer „die Übergänge aus geringfügiger in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erleichtern“ will, der muss die Minijobs gesetzlich neu regeln statt die Ränder des Arbeitsmarktes immer weiter ausfransen zu lassen. Es reicht nicht aus, MinijobberInnen über ihre Rechte zu informieren, wenn sie diese in der betrieblichen Praxis kaum durchsetzen können. Wir brauchen eine Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse. Der DGB hat einen Weg aufgezeigt, wie alle Jobs ab der ersten Arbeitsstunde sozial abgesichert werden können. Vorschläge liegen also auf dem Tisch - es wird Zeit zu handeln!

Einkommensgerechtigkeit im Lebenslauf

von Eva Welskop-Deffaa



Entgeltgleichheit, Equal Pay, Einkommensgerechtigkeit im Lebenslauf – diese Ziele werden wir nur erreichen, wenn alle (!) Akteure ihren Beitrag leisten. Nicht nur Frauenverbände und Gleichstellungspolitik sind gefordert, sondern auch die Sozialpartner.

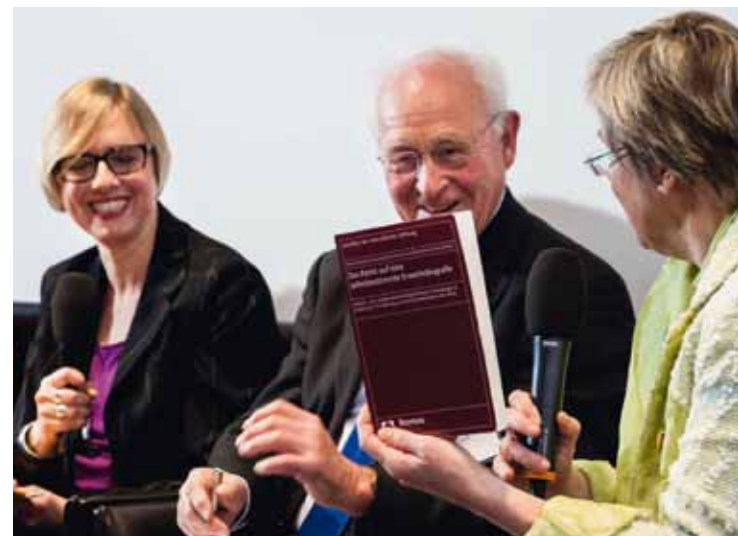
Das sage ich so deutlich, weil sich für mich persönlich im letzten Jahr nach meinem Seitenwechsel vom Bundesfrauenministerium in den Bundesvorstand von ver.di die Sicht auf das Thema verändert hat. Als Leiterin der Abteilung Gleichstellung habe ich „Equal Pay“ stets verstanden als „gleiche Bezahlung von Männern und Frauen für gleichwertige Arbeit“. Jetzt sehe ich, dass in den Gewerkschaften mit „Equal Pay“ zu allererst die gleiche Bezahlung von Stammbeschäftigten und Leiharbeitnehmern für gleichwertige Arbeit eingefordert wird. Der Gender Pay Gap, die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern, fällt vielen Aktiven in den Gewerkschaften erst als zweites ein, wenn über Equal Pay gesprochen wird. Je nach Kontext hat also der gleiche Begriff eine unterschiedliche Wertigkeit, einen unterschiedlichen Inhalt. Je nach Kontext steht Einkommensgerechtigkeit für Frauen mehr oder weniger weit oben auf der politischen Agenda.

Aktuelle Studien zu den Einkommenseffekten von Minijobs im Lebensverlauf, die im Rahmen der Equal-Pay-Day-Kampagne 2013/2014 breit bekannt werden, zeigen deutlich, wie sehr sich Einkommens- und Beschäftigungsunterschiede im Lebenslauf kumulieren. Überwindung des Gender Pay Gaps und Abschaffung der Minijobs sind Forderungen, die an Bedeutung gewinnen, wenn wir sie einordnen in den Kontext sozialer Lebenslaufpolitik. Erst in der Lebensverlaufsperspektive wird deutlich, wo die Weichen gestellt werden und wo die Fallstricke liegen und wie insbesondere die Minijobs dazu beitragen, dass sich die Chancen für Männer und Frauen im Erwerbsleben so unterschiedlich entwickeln. Erst die Langfristperspektive zeigt, dass mit einer durchaus einvernehmlich getroffenen Entscheidung des Paares für eine bestimmte Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit ganz unterschiedliche Effekte für den Mann und für die Frau verbunden sind. Das berührt den Kern der Gerechtigkeitsdebatte in der Frauen- und Familienpolitik! Es darf nicht sein, dass die Ehe sich als Falle für die Mütter erweist: Wir müssen das Regelungssetting so ausgestalten, dass Frauen und Männer guten Gewissens heiraten können.

Lebenslaufpolitik ist Zeitpolitik. Dabei bewegt mich heute weniger die Frage nach einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung. Die neuen Risiken, die durch Globalisierung, Digitali-

sierung und demographische Dynamik entstehen – Entgrenzung und weitere Beschleunigung – fordern differenzierte Antworten. Ich plädiere für Lösungen, die es jedem und jeder Einzelnen leichter machen, das Leben zu „rhythmisieren“. Ich selbst habe die Erfahrung gemacht, dass es gut war, mit drei kleinen Kindern meine Arbeitszeit weit reduzieren zu können – und bin glücklich darüber, dass es Phasen in meinem Leben gegeben hat, wo mich niemand daran gehindert hat, 150 Prozent zu arbeiten. Für eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie kommt es besonders darauf an, die Gestaltung der Übergänge zu unterstützen. Dazu brauchen wir zum Beispiel das uneingeschränkte Rückkehrrecht von Teilzeit zu Vollzeit.

Zum Schluss noch ein Wort zum Thema Gender Pay Gap und Gewerkschaften. Gewerkschaften vertreten zuerst und vor allem die Interessen ihrer Mitglieder. Die meisten Mitglieder sind männlich. Sogar in ver.di, einer Gewerkschaft, die die Beschäftigten typischer Frauenbranchen vertritt – im Gesundheitswesen sind 80% der Beschäftigten weiblich – liegt der Frauenanteil an den Mitgliedern nur knapp über 50%. Um Gewerkschaften als Anwälte einer geschlechterdemokratischen Gesellschaft zu stärken, müssen sich mehr Frauen entscheiden Mitglied zu werden.



Eva Welskop-Deffaa präsentiert anlässlich der Podiumsdiskussion in Düsseldorf das Buch von Kocher et al. „Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie“, neben ihr Prof. Hengsbach und die Moderatorin Ursula Ott.

Teilzeit und Minijobs im Lebenslauf – Konsequenzen für die Alterssicherung

Ergebnisse der Studie Altersvorsorge in Deutschland (AVID 2005)

von Dina Frommert



In der Studie AVID 2005 werden mit Zustimmung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer Daten aus den Versichertenkonten der Rentenversicherung mit Befragungsdaten zusammengeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Lebensläufe von Frauen und Männern vor allem in Westdeutschland noch immer deutlich unterscheiden. Zwar ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten Jahren gestiegen, dies ist aber vor allem auf Teilzeittätigkeiten zurückzuführen. Häufig treten Teilzeit und Minijobs nach einer Phase der Kindererziehung auf. Ob dies ein gewolltes Arrangement ist oder keine andere Möglichkeit der Vereinbarkeit besteht: In den Lebensläufen zeigt sich deutlich, dass der Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit nicht immer erfolgreich ist. Im Durchschnitt erreichen Frauen nach der Geburt eines Kindes nicht mehr die Entgeltposition, die sie vor der Geburt innehatten. Typische Muster des Wiedereinstiegs zeigen, dass Teilzeitbeschäftigungen und Minijobs für viele Frauen auch keine Brücke in reguläre Beschäftigung sind, sondern häufig ein Dauerarrangement darstellen (Heien, 2011).

Der Anteil westdeutscher Frauen mit Teilzeitbeschäftigungen im Lebenslauf ist bei den jüngeren Jahrgängen deutlich größer als bei den älteren, bei den Männern bleibt der ohnehin geringe Anteil dagegen konstant (siehe Tabelle). Außerdem sind westdeutsche Frauen im Durchschnitt sehr viel länger teilzeiterwerbstätig als Männer. Ein ähnlicher Trend ergibt sich für Ostdeutschland. Der Anteil bei den Frauen verdoppelt sich, während Teilzeitarbeit bei Männern praktisch nicht auftritt. Minijobs werden oft zu den Teilzeitbeschäftigungen gezählt, haben für Lebenslauf und Alterssicherung jedoch deutlich schwerwiegendere Folgen als reguläre sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigungen. In den Lebensläufen von Frauen nehmen sie

einen immer größeren Raum ein. Bei den jüngeren Jahrgängen ist der Anteil der Frauen mit Minijobs im Lebenslauf deutlich höher als bei den älteren. Die Zunahme ist bei ostdeutschen Frauen, ausgehend von einem insgesamt niedrigeren Niveau, stärker als bei westdeutschen Frauen. Westdeutsche Frauen mit Minijobs verbringen aber mit mehr als sieben Jahren sehr viel mehr Zeit in diesem Status als die anderen Gruppen. Bei Männern sind sowohl der Anteil als auch die Dauer deutlich geringer.

Eine dauerhaft geringe Erwerbsintegration hat handfeste Auswirkungen auf die Alterssicherung. Hier wird Bilanz gezogen und alle Phasen des Lebenslaufs fließen in die Berechnung ein. Zwar kommen Elemente des sozialen Ausgleichs wie Kindererziehungszeiten in erster Linie Frauen zugute, aber trotzdem liegt der Gender Pension Gap für ältere westdeutsche Frauen bei 58% und für die Jüngeren immer noch bei 51% (projiziert, Frommert/Strauß, 2013). Dabei spielt vor allem der Vollzeit-Teilzeit-Gap eine Rolle. Wären Frauen häufiger vollzeitbeschäftigt, würden sie deutlich höhere Alterseinkommen erzielen.

Für westdeutsche Frauen ist Teilzeitarbeit allerdings auch oft eine Alternative zur Nichterwerbstätigkeit. Sie führt dann zu einer höheren Rente, allerdings nicht in dem Maß einer Vollzeittätigkeit. Aus diesem Grund werden Teilzeittätigkeiten im letzten Gleichstellungsbericht ambivalent bewertet. Während sie einerseits die Möglichkeit bieten, familiäre Verpflichtungen mit Erwerbstätigkeit zu vereinbaren, können sie als Dauerarrangement nicht die gleiche Absicherung leisten wie eine umfangreichere Erwerbstätigkeit. Minijobs werden im Gleichstellungsbericht dagegen als Sackgasse bezeichnet, da sie weder eine Absicherung noch eine Perspektive auf eine Ausweitung der Erwerbstätigkeit bieten.

Personengruppe	Geburtsjahrgang	Anteil in %	Dauer in Jahren
Sozialversicherungspflichtige Teilzeit			
Westdeutschland			
Frauen	1942-46	38	13,2
	1957-61	61	12,7
Männer	1942-46	2	(3,2)
	1957-61	2	(4,5)
Ostdeutschland			
Frauen	1942-46	16	8,8
	1957-61	30	8,4
Männer	1942-46	[1]	/
	1957-61	[1]	/
Geringfügige Beschäftigung			
Westdeutschland			
Frauen	1942-46	32	7,5
	1957-61	57	7,6
Männer	1942-46	14	4,5
	1957-61	16	4,8
Ostdeutschland			
Frauen	1942-46	10	4,2
	1957-61	29	3,5
Männer	1942-46	16	3,4
	1957-61	19	3,0

Literatur

- Frommert, Dina und Reinhold Thiede (2011): Alterssicherung vor dem Hintergrund unterschiedlicher Lebensverläufe, in: Klammer, Ute und Markus Motz (Hrsg.): *Neue Wege - Gleiche Chancen. Expertisen zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*, Wiesbaden: VS-Verlag, S. 431-465.
- Frommert, Dina; Strauß, Susanne (2013): *Biografische Einflussfaktoren auf den Gender Pension Gap. Ein Kohortenvergleich für Westdeutschland*, in: *Journal for Labour Market Research* 46/2, S. 145-166.
- Heien, Thorsten (2011): *Biografiemuster und Alterseinkommensperspektiven von Frauen*. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Berlin.
- Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, Erster Gleichstellungsbericht, Deutscher Bundestag, Drucksache 17/6240.*



Equal Pay Day: Frauen brauchen eben weniger Geld

von Helmut Schumann

Equal pay ist Quatsch. Weil Männer früher sterben, haben sie auch weniger Zeit, um Geld auszugeben. Ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen ist nicht ungerecht, meint der Kolumnist Helmut Schumann. Viel Bier trinken und Autos kaufen ist schließlich ganz schön teuer. Gegen Naturgesetze sollte man sich nicht sträuben – und die Erde ist eine Scheibe.

Helmut Schumann,
Tagesspiegel-Kolumnist

Am 21.03. ist „Equal Pay Day“. Das ist der Tag, bis zu dem Frauen arbeiten müssen, um auf das Jahresgehalt eines Mannes zu kommen. Um das Jahresgehalt eines Mannes zu verdienen, muss ein Mann zwölf Monate arbeiten. Will eine Frau auf die gleiche Summe kommen, muss sie 15 Monate arbeiten. Das klingt ein bisschen ungerecht, ist es aber nicht, weil die Natur das nun einmal so vorgesehen hat. Wir können ja auch nicht einfach in die Natur eingreifen und zum Beispiel den Schnee abschaffen, nur weil es ein bisschen ungerecht klingt, dass Menschen im Schnee frieren, wohingegen andere ohne Schnee kommod durch die Straßen flanieren. 's halt so.

Es ist ja auch so, dass Männer in der Regel früher sterben. Das hat der Mann schließlich nicht erfunden oder sich ausgedacht. Wenn Männer früher sterben als Frauen, haben sie logischerweise weniger Zeit, Geld auszugeben. Da liegt es auf der Hand, dass sie mehr Geld haben müssen, weil sie es ja schneller ausgeben müssen. Es mag Männer geben, die es auch gerne anders hätten, also auch so lange leben möchten wie Frauen, aber gegen die Natur kann man eben nichts machen. Der Einwand, dass es unter diesen Lebenszeitvorgaben eigentlich umgekehrt sein müsste, weil Frauen ja länger Geld ausgeben müssen, folglich auch mehr verdienen müssten, ist

Frauenlogik, also nach menschlichem Ermessen nicht nachvollziehbar.

Es gibt noch mehr Gründe, warum Frauen einfach nicht so viel Geld brauchen wie Männer. Männer trinken zum Beispiel, von einigen Ausnahmeschlampen abgesehen, von ihrem Naturell her viel mehr Bier als Frauen. Jedes Kind weiß, dass viel Bier viel mehr kostet als wenig Bier. Sollen Frauen halt auch mehr Bier trinken. Dann brauchen sie vielleicht nur 14 Monate zu arbeiten, um auf das Jahresgehalt des Mannes zu kommen. Auch gibt es zahlreiche Männer, die große, schwere Autos fahren müssen, die sogenannten SUVs. Frauen müssen das nicht, können sie auch gar nicht, schon wegen des Einparkens.

Für diese großen Autos braucht der Mann wieder mehr Geld. Andere Männer, die nicht so auf Autos stehen, fahren Fahrrad. Da Männer schon vom Knochenbau und der Größe des Gehirns viel schwerer als Frauen sind, müssen das sehr stabile Räder sein, solche von Lapierre etwa, die kosten ungefähr so viel wie ein halber SUV, auf jeden Fall viel mehr als ein Damenfahrrad ohne Mittelstange. Die Natur, obwohl weiblich, hat das alles schon sehr logisch eingerichtet. Und ja, aber natürlich ist die Erde eine Scheibe

Nachdruck aus dem Tagesspiegel vom 21.3.2013 mit freundlicher Genehmigung des Autors.

Frauen im Vergleich mit Frauen: Hohe Bedeutung des Faktors Erwerbsbiografie für das Lohneinkommen

von Dr. Christina Boll



Dr. Christina Boll geht der Frage nach, wie sich Einkommenseinbußen im Lebensverlauf auswirken. Sie schließt mit ihren, auf plausiblen Annahmen beruhenden, Berechnungen eine Lücke, die sich aus fehlendem Datenmaterial des Statistischen Bundesamtes ergibt: die Auswertungen der Verdienststrukturerhebungen lassen keine Schlüsse zu über perspektivische Einkommensentwicklungen von Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit wegen Familienaufgaben unterbrechen und denen, die fortgesetzt erwerbstätig sind.

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes lag der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen im Jahr 2012 mit 15,21 Euro um

22% niedriger als jener von Männern (19,60 Euro). Der Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern hat sich damit gegenüber den Vorjahren nicht verändert. Im Vergleich mit den EU-Mitgliedstaaten hatte Deutschland 2011 die dritthöchste unbereinigte Lohnlücke, nach Estland und Österreich. Die Ursachen der Lohnlücke hat das Statistische Bundesamt anhand von

Daten der Verdienststrukturerhebung 2010 analysiert. Im Ergebnis lassen sich gut zwei Drittel des unbereinigten Gender Pay Gap 2010 (damals schon bei 22%) auf strukturelle Unterschiede zurückführen. Vorrangig sind unterschiedliche Verteilungen von Frauen und Männern auf Branchen und Berufe, Führungspositionen und Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze, zusätzlich auch auf die unterschiedliche Präsenz der Geschlechter in Teilzeit- und geringfügigen Beschäftigungen verantwortlich für die Lohnlücke. Sieben Prozentpunkte der unbereinigten Lohnlücke blieben jedoch durch die statistischen Daten unerklärt. Das heißt, auch bei gleicher Tätigkeit und Qualifikation verdienten Frauen 2010 im Mittel pro Stunde 7% oder 1,27 Euro weniger als Männer (so genannte bereinigte Lohnlücke). Wie ist diese zu erklären?

Erwerbsbiografie

Aufschlussreich ist die Betrachtung der Verdienstscheere über den Lebenslauf: Sie geht vornehmlich erst ab der Geburt des ersten Kindes, das Frauen heutzutage mit rund 29 Jahren bekommen, auf (Abb. 1). Dies zeigt, wie stark der Faktor Erwerbsbiografie in die Entgeltlücke hineinwirkt, insbesondere das unterschiedliche Erwerbsverhalten von Frauen und Männern im Familienzusammenhang. Der Einfluss geburtsbedingter Erwerbsunterbrechungen konnte mangels verfügbarer Informationen in der den Berechnungen zugrundeliegenden Datenquelle nicht berücksichtigt werden. Er verbirgt sich (zusammen mit anderen unbeobachteten Faktoren) in der genannten bereinigten Lücke von 7%.

Vergleichsgruppen

Auf Basis tiefer erwerbsbiografischer Daten wurden die Lohneinbußen von Frauen im Zusammenhang mit Familienpausen für Deutschland bereits vielfach untersucht (u. a. Galler 1991, Beblo und Wolf 2000; Kunze und Ejrnaes 2004, Görlich und de Grip 2007, Boll 2009; 2011). Eigene Berechnungen bestätigen den Befund einer hohen Bedeutung des Faktors Erwerbsbiografie.

Um unbeobachtete Unterschiede zwischen Männern und Frauen gänzlich zu vermeiden, habe ich Frauen mit Frauen verglichen. Den Regressionen liegt eine Stichprobe von westdeutschen abhängig beschäftigten, nicht in Ausbildung befindlichen Frauen zwischen 20 und 55 Jahren des Sozio-Oekonomischen Panels (SOEP) der Jahre 1984-2005 zugrunde; für das Lohnsample aus den Jahren 2001-2005 liegen insgesamt 3.254 Beobachtungen vor. Das SOEP ist ein repräsentatives Mikrodaten-Panel für Deutschland, das seit 1984 (Westdeutschland) beziehungsweise 1990 (Ostdeutschland) im jährlichen Rhythmus Daten zum Lebens- und Arbeitszusammenhang erhebt (vgl. Wagner et al. 2007). Die Regressionen verfolgen den Zweck, spezifische biografische Einflüsse auf den Lohn zu messen und dabei sonstige arbeitsplatzbezogene Merkmale wie Branche, Beruf, Betriebsgröße etc. konstant zu halten sowie eine Selektion in Beschäf-

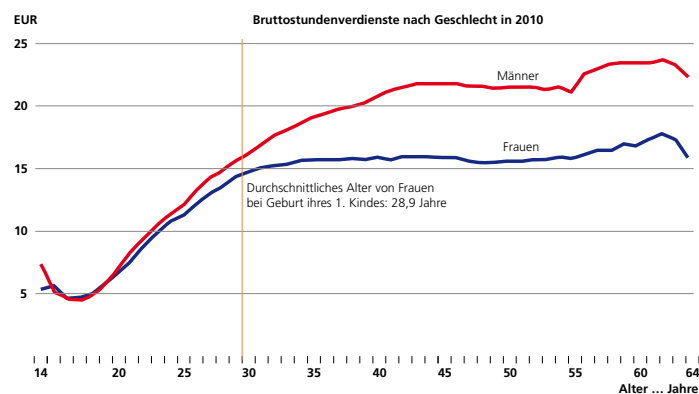


Abbildung 1: Ab einem Alter von knapp unter 30 Jahren, dem Durchschnittsalter von Müttern bei der Geburt des ersten Kindes, setzt sich bei Männern die Verdienststeigerung nahezu stetig fort, während der Verdienst von Frauen stagniert.

Dr. Christina Boll ist Forschungsdirektorin am Hamburgischen Weltwirtschaftsinstitut (HWWI) und leitet dort als Senior Economist das Themenfeld Erwerbstätigkeit und Familie. Forschungsschwerpunkte: Arbeitsmarkt, Bildung, Familienpolitik, Demografie und Gender



tigung zu korrigieren.

Was sind die Ergebnisse im Einzelnen? Es zeigt sich, dass der Markt ein Jahr aktueller Berufserfahrung in einer Vollzeittätigkeit mit einem Lohnaufschlag von 2,8% vergütet. Während Teilzeitphasen hingegen wächst der Lohn kaum. Offenbar wird das allgemeine und berufsspezifische Humankapital in dieser Zeit nicht nennenswert ausgebaut: Die in Teilzeitphasen erfolgende Weiterbildung reicht gerade aus, um die Abschreibungen zu ersetzen; Nettoinvestitionen, die den Humankapitalbestand erhöhen und ein entsprechendes Lohnwachstum erzeugen würden, finden nicht statt. Tatsächlich zeigen Studien, die die Weiterbildungsbeteiligung von Vollzeit- und Teilzeitkräften messen, eine deutlich geringere Beteiligung von Teilzeitkräften (BMBF 2012). Auch Vollzeitjahre, die in der Vergangenheit gearbeitet wurden, kommen dem heutigen Lohn in geringerem Umfang (mit 1,6% Lohnzuwachs) noch zugute. Allerdings dezimieren anschließende Erwerbsunterbrechungen den Lohnvorteil aus weiter zurückliegender Berufserfahrung. Ein berufliches Auszeitjahr wird im Jahr des Wiedereinstiegs mit einem Lohnabschlag gegenüber dem Ausstiegslohn von 4,7% bestraft; im Fall einer geburtsbedingten Auszeit beträgt der Abschlag sogar 12,3%. Die Höhe der Lohnstrafe nimmt mit der Länge der Auszeit jedoch unterproportional zu – so, wie umgekehrt auch das Lohnwachstum während der in Beschäftigung über die Jahre abnimmt. Allerdings *verjähren* die Lohnstrafen mit der Zeit ebenso wie die Lohnprämien: Eine Auszeitphase, die lang zurückliegt, hat einen

geringeren Einfluss auf den gegenwärtigen Lohn als eine Auszeit, die erst im Vorjahr beendet wurde.

Unterbrechungsmuster

Um für verschiedene hypothetische Erwerbsverläufe die damit jeweils verbundenen Lohneinbußen von Frauen aufzuzeigen, wurden verschiedene Unterbrechungsmuster und –zeitpunkte simuliert. Die Lohneinbußen wurden als Unterschied zwischen dem Bruttolohn des gewählten Unterbrechungsverlaufes und jenem bei einer durchgängigen Vollzeittätigkeit erzielbaren Lohn einer Frau gleicher Bildung konzipiert. Dabei fehlt der Frau niedriger Bildung die abgeschlossene Berufsausbildung, die eine Frau mittlerer Bildung aufweist; die Frau hoher Bildung verfügt über einen Hochschulabschluss. Zudem wird von einer in einem Privatunternehmen angestellten Frau des Sektors Banken, Versicherungen, Sonstige Dienstleistungen mit 20 bis 199 Mitarbeitern ausgegangen. Die Einbußen wurden sowohl als Einbußen pro Stunde als auch als insgesamt verlorene Lohnsumme berechnet.

Bruttolohnverluste

Abbildung 2 zeigt die Bruttolohnverluste auf Stundenbasis für zwei verschiedene Muster der Unterbrechung, drei verschiedene Erstgeburtszeitpunkte und drei verschiedene Bildungstypen von Frauen. Im Grundschulmuster folgt einem dreijährigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben eine dreijährige Teilzeitphase zu 20 Wochenstunden nach, sodass die Unterbrechungsfrau in ihre Vollzeittätigkeit zurückkehrt, wenn das Kind in die Schule kommt. Im Kindergartenmuster folgt einer nur

einjährigen Auszeit eine zweijährige Teilzeitphase nach, sodass die Mutter wieder in Vollzeit arbeitet, sobald das Kind mit drei Jahren in den Kindergarten eintritt. Die sogenannte *Referenzfrau* gleicher Bildung arbeitet jeweils ununterbrochen in Vollzeit. Anhand der Differenz der Bruttostundenlöhne dieser beiden Frauentypen im Alter von 45 Jahren wird der Lohneinfluss der Unterbrechung und der Teilzeitphase deutlich. Der Verlust ist umso höher, je später die Geburt erfolgt, je höher der Bildungsabschluss ist und je länger die Abweichung von Vollzeit andauert. Beispielsweise liegt der Career Pay Gap mit 2,05 Euro, 2,94 Euro bzw. 3,42 Euro unter Frauen niedriger, mittlerer bzw. hoher Bildung bei 16,4% bzw. 19,2% bzw. 20,7%, wenn die Geburt im Alter von 32 Jahren und die Unterbrechung nach dem Grundschulmuster erfolgt. Die „Unterbrechungsfrau“ erleidet den Lohnverlust vor allem aus zwei Gründen: Erstens wertet ihr Humankapital während der Auszeitphase ab, zweitens werden in Auszeit- und Teilzeitphasen keine oder weniger Weiterbildungen und Beförderungen als in Vollzeit realisiert. Beim Wiedereinstieg klappt aus diesen Gründen nicht nur eine Lücke zum eigenen Ausstiegslohn, sondern zusätzlich auch zum Lohn zur Referenzfrau.

Der Career Pay Gap im Alter von 45 Jahren ist aus mehreren Gründen nicht direkt mit dem weiter oben genannten bereinigten Gender Pay Gap vergleichbar. Die Berechnungen zeigen aber, wie stark der Faktor Erwerbsbiografie auf die Fraueneinkommen durchschlägt.

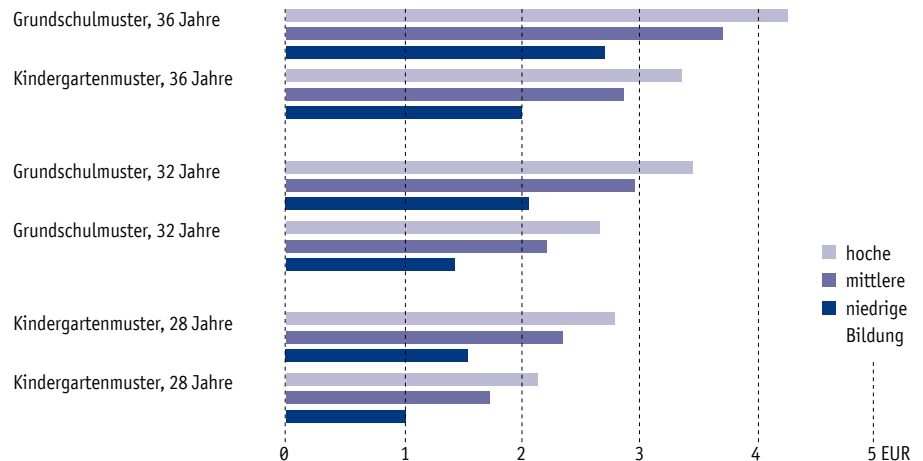
Wertschöpfungsverluste

Bruttolohnverluste von Frauen sind bei

Abbildung 2

**Bruttostundenlohn-Differenzen zwischen Unterbrechungs- und Referenzfrau im 46. Lebensjahr:
Einfluss von Unterbrechungsmuster, -zeitpunkt und Bildung**

Quellen: SOEP 1984–2005 (vgl. Boll 2009; 2011); HWWI



produktivitätsorientierter Entlohnung Wertschöpfungsverluste von Unternehmen. Die Berechnungen dokumentieren, dass es betriebswirtschaftlich Sinn machen kann, im Unternehmen gute Rahmenbedingungen für eine frühe Familiengründung zu schaffen. Ebenso wichtig ist es, langjährige Auszeiten möglichst zu vermeiden. Auch das Kontakthalten zum Unternehmen und Aufrechterhalten der Qualifikation begünstigt den Wiedereinstiegslohn – vor allem in Berufen, die einer hohen Entwertungsrate von Wissen und Können unterliegen.

Rentenverluste

Für Frauen ist zudem zu bedenken, dass die realisierten Lohneinbußen über den hier (methodisch bedingten) Zeithorizont des 46. Lebensjahres hinausgehen und sich im Alter in geringen Rentenansparungen fortsetzen. Die Rentenlücke zwischen verheirateten Frauen und Männern lag 2007 in Westdeutschland bei 51,5%, wenn diese keine Kinder hatten; mit Kindern lag sie bei 69,6% (BMFSFJ 2012).

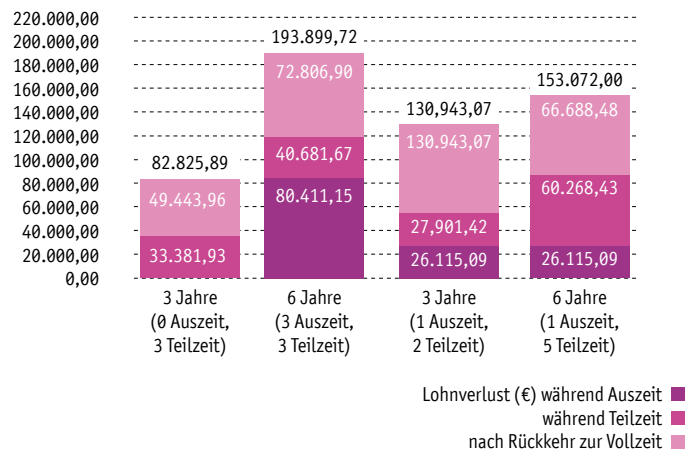
Fazit

Insbesondere vor dem Hintergrund der zunehmend längeren Lebensarbeitszeit und der wachsenden Bedeutung ökonomischer Eigenständigkeit von Frauen zur Vermeidung von Altersarmut ist es dringend geboten, dass Frauen den oft kurzfristigen, Cash-orientierten Blickwinkel auf die Früchte ihrer Erwerbstätigkeit zugunsten einer lebensverlaufsorientierten Perspektive aufgeben und ihre individuellen Beschäftigungs- und Einkommenszielungschancen zur Richtschnur ihres Handelns machen.

Abbildung 3

Bruttolohnverlust (€) bis zum 46. Lebensjahr einer Frau mittlerer Bildung mit Erstgeburt im Alter von 30 Jahren, nach Art und Dauer der Erwerbsunterbrechung

Quellen: SOEP 1984–2005 eigene Berechnungen, Boll 2009; 2010; 2011



Quellenangaben:

Beblo, M.; Wolf, E. (2000): *How much does a year off cost? Estimating the wage effects of employment breaks and part-time periods*, ZEW-Discussion Paper No. 00-69.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF, Hrsg.) (2012): *Weiterbildungsverhalten in Deutschland. AES 2012 Trendbericht*, Bonn.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ, Hrsg.) (2012): *The Gender Pension Gap*, Berlin.
Galler, H. P. (1991): *Opportunitätskosten der Entscheidung für Familie und Haushalt*, in: Gräbe, S. (Hrsg.): *Der private Haushalt als Wirtschaftsfaktor*, Frankfurt/Main; New York: Campus, S. 118-152.

Görlich, D.; de Grip, A. (2007): *Human Capital Depreciation During Family-Related Career Interruptions in Male and Female Occupations*, Kiel Working Paper No. 1379.

Kunze, A.; Ejrnaes, M. (2004): *Wage Dips and Drops around First Birth*, IZA Discussion Paper No. 1011.

Statistisches Bundesamt (2013): *Verdienstunterschiede von Frauen und Männern bleiben weiter bestehen*, Pressemitteilung Nr. 108 vom 19.03.2013, Wiesbaden.

Wagner, G. G.; Frick, J. R.; Schupp, J. (2007): *The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) - Scope, Evolution and Enhancements*, Schmollers Jahrbuch 127, No. 1, pp. 139-169.



Unser Schwerpunktpartner

die dbb bundesfrauenvertretung Teilzeit: Vereinbarkeitsmodell wird zur beruflichen Sackgasse – auch im öffentlichen Dienst

von Helene Wildfeuer

Helene Wildfeuer,
Vorsitzende dbb bundesfrauenvertretung

Ein bisschen arbeiten, ein bisschen Familie: Teilzeit, das scheint das Traummodell zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu sein. Seit 1999 nimmt die Anzahl derjenigen zu, die weniger als 40 Stunden pro Woche arbeiten – und das in allen Branchen. Allein im öffentlichen Dienst ist jedes dritte Arbeitsverhältnis ein Teilzeitarbeitsverhältnis. Auffällig daran ist der hohe Anteil an weiblichen Teilzeitkräften: acht von zehn sind Frauen.

In der *Bürgerbefragung öffentlicher Dienst 2012* – durchgeführt vom Meinungsforschungsinstitut Forsa im Auftrag des dbb beamtenbund und tarifunion – wurden zum ersten Mal Beschäftigte im öffentlichen Dienst nach ihren Beweggründen für eine Teilzeittätigkeit sowie ihrer Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen gefragt. 22 Prozent aller Befragten gaben an, derzeit in Teilzeit zu arbeiten. Während 36 Prozent der befragten Frauen versicherten, in Teilzeit tätig zu sein, war der Anteil männlicher Teilzeitkräfte mit fünf Prozent verschwindend gering. Auch sind es der Umfrage zufolge eher Tarifangehörige als Beamte, die in Teilzeit tätig sind.

Die Ergebnisse belegen die von der dbb bundesfrauenvertretung sehr kritisch bewertete Entwicklung im öffentlichen Dienst: Jede fünfte befragte Teilzeitkraft berichtete, dass ihre derzeitige Stelle nur so ausgeschrieben war. Unter den bis 45-jährigen Teilzeitbeschäftigten war es jede Vierte. Gleichzeitig wird Teilzeit in den meisten Dienststellen heute als das Modell zur Vereinbarung von Beruf und Familie gehandhabt. Der Anteil jener, die einer Teilzeittätigkeit nachgehen, um mehr Zeit mit der Familie zu verbringen liegt jedoch nur bei 43 Prozent. Das Aushängeschild „familienförderliche Teilzeit“ droht

mehr und mehr zum Etikettenschwindel für Mittelkürzungen im Personalhaushalt zu werden.

Besorgniserregend sind auch die Einschätzungen der Befragten zur Bewertung der Leistung von Teilzeitbeschäftigten: „87 Prozent der Tarifbeschäftigten und 91 Prozent der Beamten in Teilzeit hatten den Eindruck, ihre Arbeitsleistung wird von Vorgesetzten in gleichem Maße anerkannt wie die von Vollzeitbeschäftigten. Ihre Chancen auf eine Führungsposition schätzen hingegen weit über 70 Prozent schlechter ein als die einer Vollzeitskraft. Damit gilt auch im öffentlichen Dienst: Niedrigere Verdienste und schlechtere Aufstiegschancen stehen in direktem Zusammenhang mit Teilzeitarbeit. Wer also Arbeitszeit reduziert, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können, büßt nicht nur Aufstiegschancen ein, sondern auch die Aussicht auf eine existenzsichernde Altersversorgung.

Warum verweilen viele Frauen dennoch meist über viele, viele Jahre in einer Teilzeitbeschäftigung?

Zum einen sind Frauen häufig gezwungen länger in Teilzeit zu arbeiten, da Ganztagsbetreuungsmöglichkeiten sowohl für Kleinkinder bis zum dritten Lebensjahr als auch für Schulkinder fehlen. Oft wird die familiäre Verpflichtung *Kind* jedoch direkt von der Verpflichtung *Pflege* abgelöst. Eine Rückkehr zur Vollzeit wird dadurch doppelt schwierig. Denn auch für Pflegezeiten gilt: Über 80 Prozent der pflegenden Angehörigen sind Frauen! Es ist offensichtlich, dass auch im öffentlichen Dienst Aufstiegschancen dann aus dem Gleichgewicht geraten, sobald öffentlich Bedienstete die Arbeitszeit reduzieren. Dazu muss man wissen, dass das berufliche Vorankom-

men in der öffentlichen Verwaltung von der dienstlichen Beurteilung abhängt. Nicht selten lautet dabei das Argument: Wer in Teilzeit arbeitet, bringt auch nur die halbe Leistung! Eine solche Beurteilungsweise kann einen Aufstieg um mehrere Jahre verzögern und damit die Entgeltentwicklung blockieren.

Nicht gerade überraschend sind da die Zahlen zu Frauen in Führungspositionen: Weniger als jede vierte Führungsposition ist im öffentlichen Dienst weiblich besetzt und das, obwohl etwas mehr als 54 Prozent des gesamten öffentlichen Personals Frauen sind. Die Zusammenhänge von beruflichem Erfolg und Vollzeit sind nicht von der Hand zu weisen. Auch im öffentlichen Dienst führt lange Teilzeitarbeit in eine berufliche Sackgasse mit den bekannten Folgen: Niedrigere Erwerbseinkünfte bedeuten auch niedrigere Alterssicherungseinkünfte. Das sind letztlich auch die Gründe, warum im öffentlichen Dienst beschäftigte Männer Abstand vom Teilzeitmodell nehmen.

Öffentliche Arbeitgeber, Haushaltsverantwortliche, Tarifpolitikerinnen und -politiker, aber auch viele Personalverantwortliche ignorieren die Problematik. Noch immer gilt im öffentlichen Dienst – für Tarifbeschäftigte wie für Beamtinnen und Beamte – die Mär eines gerechten und damit diskriminierungsfreien Entgeltsystems. Doch spätestens seit 2009 mit der Veröffentlichung der Studie¹ *Verdienstunterschiede von Frauen und Männern im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft* ist klar, im öffentlichen Dienst gibt es signifikante Entgeltunterschiede von durchschnittlich acht Prozent. Höchstwerte verzeichnen ausgerechnet jene Bereiche, in denen mehr Frauen als Männer arbeiten. In Erziehungs- und Lehrberufen etwa verdienen weibliche Beschäftigte bis zu 21 Prozent weni-



Elke Stirken, Mitglied im Vorstand
der dbb bundesfrauenvertretung

ger als ihre Kollegen. Hier steht der öffentliche Dienst der Privatwirtschaft in nichts nach.

Was wir heute wissen: Teilzeit ist nicht das Nonplusultra, wenn es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht. Teilzeitarbeit ist EIN Konzept von vielen. Deshalb setzt sich die dbb bundesfrauenvertretung für die größtmögliche Wahlfreiheit bei der Organisation der Arbeitszeitgestaltung ein. Grundsätzlich aber gilt: Familienfreundlichkeit ist ein wichtiger Baustein im Ringen um qualifizierte (weibliche) Fachkräfte. In Deutschland sind derzeit rund 5,6 Millionen Frauen nicht erwerbstätig, davon wollen aber zwei Millionen wieder berufstätig sein, über die Hälfte mit mittlerer bis hoher Qualifikation. Dieses Potenzial zu vergeuden, ist angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels hochgradig fahrlässig.

Wir müssen Tempo machen, um gut qualifizierte, ehrgeizige Frauen mit gezielter Karriereförderung bei der Stange zu halten. Wir müssen ihnen eine Vollzeittätigkeit bzw. vollzeitahe Beschäftigung mit attraktiven Aufstiegsperspektiven ermöglichen, die sich mit familiären Verpflichtungen vereinbaren lassen. Das heißt, die Ausgestaltung von Führungspositionen ist an weibliche Lebenserwerbsbiographien anzupassen. Eine 30 oder 35 Stundenwoche mit flexiblen Arbeitszeiten ist für die Vereinbarkeit von Familie und

Beruf für die meisten Eltern die ideale Lösung – das gilt auch für Führungskräfte mit Kindern. Führungsaufgaben müssen teilbar sein! Gleichzeitig haben wir einen gesellschaftlichen Auftrag zu erfüllen: Wir dürfen die nicht berufstätigen Frauen, diejenigen, die sich mit Minijobs verbinden und jene, die viele, viele Jahre – den Kindern und dem Haushaltssegen zuliebe – in Teilzeit arbeiten, nicht in falscher Sicherheit wiegen. Frauen stecken hier in einem Dilemma, eingekeilt zwischen rationalem Karrierestreben und der Erfüllung eines Kinderwunsches. Doch immer häufiger mündet der Traum einer erfüllten Work-Life-Balance in der bitteren Realität – als Familienernährerin allein sorgend zu sein. Sehen wir es, wie es ist: Es gibt keine verlässliche Garantie dafür, wie lange Ehen und partnerschaftliche Beziehungen halten.

Die Chancen von Teilzeitbeschäftigten auf eine Führungsposition sind im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten

	besser %	schlechter %	gleich* %	* 100 Prozent fehlende Angaben – „weiß nicht“
insgesamt	2	72	24	
Beamte	4	75	22	
Tarifangehörige	1	72	25	
Ost	3	53	38	
West	2	76	22	
Junge	0	67	29	
Ältere	3	75	21	

Das einzig wirksame Konzept gegen sozialen Abstieg und Armut im Alter ist nun einmal gut bezahlte Arbeit. Das müssen wir jungen Frauen auf dem Weg ins Berufsleben mitgeben und sie immer wieder daran erinnern. Aber auch gesetzliche Regelungen, die berufstätigen Eltern und Pflegenden die Aussicht auf einen Job mit Entwicklungschancen und finanzieller Sicherheit ermöglichen, müssen ausgeschöpft werden. Dazu gehören ein eindeutiger Rechtsanspruch auf Inanspruchnahme von Teilzeit für alle Beschäftigten mit Rückkehrgarantie zur Vollzeit, die Berücksichtigung von Erziehungszeiten in der Alterssicherung, geschlechtergerechte Haushaltspläne und eine feste, mit Sanktionen belegte Quote für Führungskräfte – auch im öffentlichen Dienst.

¹ www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/verdienstunterschiede-oeffentlicherdienst,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf



Helene Wildfeuer (re.)
im Gespräch mit
Rosemarie Steinhage,
Vizepräsidentin BPW Germany

Unser Schwerpunktpartner

Die Berliner Verkehrsbetriebe

Fragen von Christel Riedel
an Lothar Zweiniger



Die Berliner Verkehrsbetriebe sind das größte kommunale Nahverkehrsunternehmen und der fünftgrößte Arbeitgeber Berlins. Der Vorstand unter dem Vorsitz von Dr. Sigrid Nikutta hat im Oktober 2012 die Steigerung des Anteils an weiblichen Beschäftigten von derzeit 17,9% auf 27% bis 2022 beschlossen. Das Unternehmen arbeitet zielstrebig an seiner Familienfreundlichkeit und hat bereits eine Vielzahl von konkreten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie umgesetzt. Alles in allem: gute Gründe, das Unternehmen als beispielhaft im Rahmen unseres Schwerpunktthemas in den Fokus zu rücken. Wir fragen den Personalvorstand, Lothar Zweiniger, zu diesen Maßnahmen – wobei uns die Teilzeitbeschäftigten besonders interessieren.

In welchen Bereichen arbeiten Teilzeitkräfte bei den Berliner Verkehrsbetrieben?

Insgesamt arbeiten 14,5% der 10.500 Beschäftigten der BVG, in Teilzeit - ein gutes Drittel davon sind Frauen. Die BVG ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts mit einem Frauenanteil von 17,9 %. Ein gutes Drittel davon sind Frauen. In Teilzeit wird in allen Bereichen des Unternehmens gearbeitet. Es gibt auch keine Unterschiede zwischen der Verwaltung und dem Fahrdienst. Bezogen auf den BVG Konzern mit ihren

Lothar Zweiniger ist seit 2007 Personalvorstand bei den Berliner Verkehrsbetrieben (BVG) – einem kommunalen Unternehmen mit mehr als 13.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – und einer verbindlichen Frauenquote.

Töchtern und Auszubildenden haben wir 13.000 Beschäftigte von denen 16,5% Frauen sind. Die Teilzeitquote liegt bei 13%. Auch hier gilt dass ein Drittel der Frauen in Teilzeit arbeiten.

Wie stehen die Chancen der Teilzeitkräfte auf Aufstockung des Arbeitsvolumens?

Die Chancen stehen gut - wir brauchen aber immer einen zeitlichen Vorlauf. Bei unbefristeten Vereinbarungen über Teilzeitarbeit ist ein Mindestzeitraum von nicht weniger als einem halben Jahr vorzusehen, für den die Teilzeittätigkeit verbindlich ist. Nach Ablauf des vereinbarten Mindestzeitraums besteht Anspruch auf Rückkehr in ein Vollzeitarbeitsverhältnis. Der gewünschte Rückkehrzeitpunkt muss

dem Betrieb durch den Teilzeitbeschäftigten mindestens sechs volle Kalendermonate im Voraus angezeigt werden. Sollte der bisherige Arbeitsplatz aufgrund der Rückkehr in das Vollzeitarbeitsverhältnis aus betrieblichen Gründen nicht beibehalten werden können, ist der Betrieb entsprechend der zur Verfügung stehenden freien Arbeitsplatzkapazitäten bemüht, einen möglichst gleichwertigen Arbeitsplatz bevorzugt im bisherigen Bereich anzubieten. War die Teilzeitarbeit für einen Zeitraum von bis zu einem halben Jahr vereinbart, wird die Rückkehr auf den vorher besetzten Vollzeitarbeitsplatz garantiert.

Ihr Angebot für FamiliengründerInnen enthält eine herausragende Komponente, fast schon ein Alleinstellungsmerkmal im Vergleich zu anderen Wirtschaftsunternehmen: die BVG garantiert für drei Jahre einen Rückkehranspruch auf den alten Arbeitsplatz nach familienbedingten Erwerbspausen. Wie wird dieses Angebot angenommen?

Es ist kein konkreter Fall bekannt, in dem der Anspruch nicht geltend gemacht wurde. Die Angabe bezüglich der drei Jahre bezieht sich auf die maximale Dauer der Elternzeit. Diese wird jedoch nicht immer ausgeschöpft.

Mindestens ebenso wegweisend ist die Möglichkeit, eine Berufsausbildung in



Lothar Zweiniger bei der EPD Auftaktveranstaltung in Berlin

Teilzeit aufzunehmen. Für welche Berufsgruppen gilt dieses Angebot? Gilt das auch für Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung?

Das Angebot der Teilzeitberufsausbildung richtet sich aktuell an alle unsere Ausbildungsberufe, mit Ausnahme des Mechatronikers. Bei den Fachkräften im Fahrbetrieb gibt es Einschränkungen wegen gesetzlicher Vorgaben, daher haben wir in der Einführungsphase die Anzahl der Teilzeitauszubildenden zunächst einmal begrenzt. Mittelfristig wird die Ausbildung zum/zur MechatronikerIn ebenfalls in Teilzeit ermöglicht.

Die BVG bietet systematische Elternzeitgespräche (vor Elternzeit, Kontakthalteangebote & Rückkehrgespräche) an. Wie dürfen wir uns die Terminanbahnung vorstellen? Werden die Eltern „einbestellt“? Oder setzen Sie auf Freiwilligkeit? Wie werden diese Gespräche angenommen?

In internen Regelungen über Elternzeitgespräche werden alle Führungskräfte verpflichtet, zwei Monate vor Beginn der Freistellung ein „Elternzeitgespräch“ zu führen, wenn die geplante Elternzeit mehr als zwei Monate beträgt. Nach Möglichkeit sollen dies die unmittelbaren Führungskräfte selbst übernehmen. Eine *Checkliste Elternzeitgespräch* erleichtert die Vorbereitung auf das Gespräch und die Planung der Elternzeit für beide

Seiten. Im Wesentlichen geht es um die geplanten Zeiträume der Elternzeit, einen möglichen Teilzeitwunsch während der Elternzeit und die Übergabe der Aufgaben an die Vertretung. Auch der Umfang des Kontakthalteangebotes (d.h.: Über was möchte der/die Beschäftigte informiert werden?) wird anhand der Checkliste vereinbart. Die Checkliste Elternzeitgespräch wird nach Beendigung des Gespräches durch den/die Beschäftigte/n und die Führungskraft unterzeichnet. Alle Beteiligten erhalten Kopien. In der aktuellen Mitarbeiterbefragung wurden die Fragen in Bezug auf die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Elternzeit sowie die Rückkehr aus der Elternzeit mehrheitlich positiv bewertet.

Sie haben im Oktober 2012 einen Vorstandsbeschluss zur Steigerung des Frauenanteils beschlossen? Wie dürfen wir uns die Umsetzung ganz praktisch vorstellen?

Durch das Personalcontrolling wurde für jedes Jahr und jede Abteilung ein Zielwert errechnet. Basis hierfür sind die bestehende Frauenquote und die bekannten Abgänge. Die Führungskräfte haben den für sie gültigen Wert, soweit es Veränderungen gibt, in ihre individuelle Zielvereinbarung als ein Ziel definiert bekommen. Bei unserer Frauenquote handelt es sich folglich um keine abstrakte betriebliche Kennzahl.

Wir haben uns tatsächlich Abteilung für Abteilung und die zu tätigen Neueinstellungen bis 2022 angeschaut und darauf basierend beschlossen:

- Rund 50 Prozent aller Stellen von ausscheidenden Männern, die wieder besetzt werden, müssen mit Frauen neu besetzt werden.
- Außerdem müssen alle Frauen, die in Rente gehen, durch Frauen ersetzt werden.
- In den Bereichen, in denen bereits 50 Prozent oder mehr Frauen beschäftigt sind, muss der Frauenanteil nicht erhöht werden.

Gleichzeitig arbeiten wir eng mit unserer Gesamtfrauenvertretung zusammen, bieten extra Seminare für Frauen an, erleichtern Frauen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und werben mit speziellen Kampagnen gezielt Mitarbeiterinnen und weibliche Auszubildende an. Und wir sind erfolgreich damit: 2012 haben wir für den gewerblichen Teil der Auszubildenden einen Anteil von 17 Prozent Mädchen eingestellt. Im Vergleich: Alle Berliner Betriebe zusammen kommen durchschnittlich nur auf neun Prozent. Die Berechnung wird jährlich im Rahmen der vorliegenden Nachfolgeplanung angepasst.



von Birgit Mogler

Unser Schwerpunktpartner

Die ING-DiBa

Seit 2005 gehört die ING-DiBa AG mit ihren Standorten in Frankfurt, Hannover und Nürnberg zum Kreis der von der berufundfamilie Service GmbH zertifizierten Unternehmen. 60% der 3200 Beschäftigten sind weiblich. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte liegt bei 40% inklusive einer Frau im Vorstand, Katharina Hermann. Der Schlüssel zur Vielfalt in der ING-DiBa: Eine familienbewusste und mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur mit ziieldienlichen Vereinbarkeitsangeboten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Angebote leisten auch einen guten Beitrag zur Überwindung tradierter Rollenmuster – denn es sind auch die Männer, die von den Angeboten profitieren. Matthias Robke, Bereichsleiter Personal der ING-DiBa, sieht aber noch weiteren Handlungsbedarf: Auch im oberen Management darf es perspektivisch noch weitere Frauen im Rahmen der Vielfalt geben.

Angebote der ING-DiBa zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben

Kinderbetreuung

Birgit Mogler
Auditorin
berufundfamilie
Service GmbH

Wer Kinder hat, kann zum Beispiel die Kinderkrippenplätze in verschiedenen Einrichtungen an den Standorten der ING-DiBa in Frankfurt, Hannover und Nürnberg nutzen. Wer keinen von der ING-DiBa finanzierten Kinderkrippenplatz in Anspruch nehmen kann, kann einen Kinderbetreuungskostenzuschuss in Höhe von 150 Euro pro Monat und Kind beantragen. Das umfangreiche Beratungs- und Vermittlungsangebot eines externen Kooperationspartners, eine Notfallbetreuung für den unvorhergesehenen Betreuungsengpass sowie ein Ferienbetreuungsangebot runden das Kinderbetreuungs-Paket der ING-DiBa ab.

Pflege von Familienangehörigen

In Zusammenarbeit mit einem externen Kooperationspartner bietet die ING-DiBa Informationen und Beratung zu allen Fragen rund um die Pflege von Angehörigen. Die hierfür entstehenden Kosten übernimmt die ING-DiBa. Hinzu beraten bei Bedarf Pflege-Coaches die Mitarbeiter vor Ort. Eine Hotline sowie ein Online-Portal mit umfangreichen Informationen zur Pflege und ein Kompetenztraining *Beruf & Pflege* runden

das Angebot ab: In sechs jeweils 3-stündigen Seminaren erhalten Mitarbeiter umfassenden Einblick in die Thematik Pflege, Krankheitsbilder wie z.B. Demenz sowie die erforderlichen finanziellen und rechtlichen Aspekte. Auch ein Erfahrungsaustausch, sowie der Umgang mit Tod und Trauer, gehört zu dieser Schulungsreihe. Das Kompetenztraining kann als Gesamtpaket in Anspruch genommen werden oder auch nur einzelne Module. Darüber hinaus können Mitarbeiter unter bestimmten Voraussetzungen einen Zuschuss zu den Pflegekosten bei der häuslichen Pflege in Höhe von 150 Euro beantragen.

Jobgarantie

Wer innerhalb von zwölf Monaten nach der Geburt seines Kindes an den Arbeitsplatz zurückkehren möchte, dem garantiert die ING-DiBa die Rückkehr auf seine aktuelle Position.

Führung in Teilzeit als Tandemmodell

Führungskräfte, die nach der Geburt ihres Kindes wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren möchten, konnten dies bereits in der Vergangenheit auch in Teilzeit tun. Mit dem neuen Tandem-Modell kann eine Führungsposition geteilt werden, sofern dies betrieblich möglich ist. Damit ist für die Mitarbeiter gewährleistet, dass immer eine Führungskraft vor Ort ansprechbar ist – ob für persönliche oder fachliche Themen.

Seminare für Frauen in Führung

Die ING-DiBa ist davon überzeugt, dass auf Dauer nur Unternehmen mit einem gemischten Führungsteam erfolgreich sein werden. Daher will die Bank mit einem Seminarangebot für Frauen in Führung die nächsten Karriereschritte unterstützen. Eine dreiteilige Seminarreihe mit zahlreichen Übungen und konkreten Tipps soll Frauen das Bewusstsein für die *Spielregeln der Macht* schärfen und konkrete Verhaltensempfehlungen geben.

Zukunftstarifvertrag mit ver.di vereinbart

Die ING-DiBa hat mit der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di einen Zukunftstarifvertrag ausgehandelt, der zum 1.1.2013 gültig wurde. Dieser Vertrag, der in der Bankenbranche einmalig ist, schreibt u.a. die Leistungen der ING-DiBa rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbindlich in einem Tarifvertrag fest. Der Vertrag erweiterte damit die Leistungen eines bereits bestehenden Haustarifvertrags. Der Zukunftstarifvertrag behandelt konkret einen Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten (0-3 Jahre) sowie zu den Kosten für die häusliche Pflege.

Ausbildung 50 Plus

ING DiBa bildet auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jenseits der 50 zu *Bankassistenten* mit den Schwerpunkten Immobilienfinanzierung bzw. Kundendialog aus. Der Abschluss wird durch die IHK



Matthias Robke,
Bereichsleiter Personal Ing DiBa

bestätigt. Der Unterschied zu herkömmlichen Ausbildungsprogrammen ist, dass die Azubis 50+ keine rein schulische Ausbildung bei einem externen Bildungsträger durchlaufen, sondern bereits voll ins Unternehmen integriert werden und mitarbeiten.

Audit berufundfamilie seit 2005

Beim Audit *berufundfamilie* der Hertie-Stiftung wurde die ING-DiBa 2011 zum dritten Mal als ein familienorientiertes Unternehmen zertifiziert. Das Audit und die Einzelinterviews der Mitarbeiter haben ergeben, dass es einen hohen Durchdringungsgrad in der ING-DiBa zur Vereinbarung von Beruf und Familie gibt. Die nächste Zertifizierungsrunde steht im zweiten Halbjahr 2014 an.

Für ihre Bemühungen zur Förderung von Frauen wurde die ING-DiBa vergangenes Jahr durch die damalige Bundesfamilienministerin Kristina Schröder mit dem *Frauen-Karriere-Index* (FKi) ausgezeichnet.

Audit *berufundfamilie* – wie kommt ein Unternehmen zu seinem Zertifikat?



Gestaltung einer familienbewussten Unternehmenskultur

Neben den einzelnen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht es im audit um die Gestaltung einer werte- und leistungsorientierten Unternehmenskultur, die durch eine familienbewusste Personalpolitik und von familienbewussten Führungskräften gefördert und ausgestaltet wird. Wobei immer eine tragfähige Balance zwischen den Interessen des Arbeitgebers und den Interessen der Beschäftigten zu wahren ist.

Die Bereitschaft der Unternehmen wird honoriert

Mit dem audit *berufundfamilie*, welches ein strategisches Managementinstrument ist, nutzen die Arbeitgeber die mittel- und langfristige Unterstützung auf ihrem Weg zu einer familienbewussten Personalpolitik. Daher versteht sich das Zertifikat zum audit *berufundfamilie* nicht als Anerkennung für einen bestimmten Status quo in Sachen Familienbewusstsein, sondern es bescheinigt, dass ernsthaft und kontinuierlich an einer Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gearbeitet wird.

So funktioniert das audit *berufundfamilie*

Zu Beginn legt die oberste Leitungsebene in einem Strategieworkshop die Ziele und Schwerpunkte der Auditierung fest. Je nach Größe und Komplexität der Organisation kommt mit dem Basischeck ein zusätzliches Modul zum Einsatz, um den Status quo und spezifische Perspektiven zu erheben und Input für den Auditierungsworkshop einzuholen. Dieser ist besetzt mit Vertretern unterschiedlicher Betriebsbereiche und Hierarchieebenen. Die Teilnehmenden diskutieren die gegenwärtigen betrieblichen Rahmenbedingungen und Angebote für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Entlang von acht Handlungsfeldern des audit *berufundfamilie* werden die spezifischen Ziele festgelegt und weiterführende Maßnahmen dazu definiert, die in den nächsten drei Jahren umzusetzen sind.

Die Zielvereinbarung – als eine Absichtserklärung des Arbeitgebers

Die Auditierung mündet in einer von der Geschäftsleitung unterzeichneten Zielvereinbarung. Sobald diese Zielvereinbarung von der Zertifizierungsstelle geprüft ist, wird das Zertifikat – quasi als eine Absichtserklärung des Arbeitgebers – zeitnah und für die nächsten drei Jahre erteilt, wobei einmal im Jahr die Umsetzung der vereinbarten Ziele überprüft wird.

Das Zertifikat als anerkanntes Qualitätssiegel

Mit dem Zertifikat zeigen die Arbeitgeber ihren Beschäftigten und ihren Bewerbern, dass systematisch an der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik gearbeitet und diese weiterentwickelt wird.

Zertifizierte Arbeitgeber – ein Netzwerk mit Erfahrung und Ideen

Mit der Durchführung der Auditierung nach dem audit *berufundfamilie* erhalten die Arbeitgeber Zugang zum Netzwerk *berufundfamilie*. Über 1.000 Unternehmen, Institutionen und Hochschulen zählen zum audit-Netzwerk. Anspruch dieses Netzwerks ist es, Erfahrungen zu teilen und das Know-how rund um eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik zu erweitern. Auf thematischen und branchenspezifischen Netzwerktreffen, die bundesweit mehrmals monatlich angeboten werden, bringt *berufundfamilie* alle zertifizierten Arbeitgeber zusammen, um ihre Angebote für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu diskutieren, fortzuentwickeln und zu vertiefen.

Wiedereinstieg – wenn individuelle Wünsche auf die Strukturen des Arbeitsmarktes treffen

Fragen an Prof. Dr. Stefan Sell, Referent des EPD Forums Düsseldorf
am 29.11.2013, von Christel Riedel



Nahezu jede zweite Frau in arbeitet derzeit in Teilzeit, die Hälfte davon, um Erwerbs- und Familienarbeit vereinbaren zu können. Umfragen ergeben, dass Teilzeiterwerbstätigkeit einer beruflichen Weiterentwicklung mit entsprechenden Einkommens-

steigerungen entgegensteht.

Sehen Sie eine Entwicklung hin zu einer allgemeinen Reduktion der Erwerbsarbeitszeit?

Ein Großteil der Eltern wünscht sich eine gleichmäßigere Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit. Tatsächlich zeigt jedoch eine aktuelle Studie zu Erwerbsarrangements von Eltern¹, dass in Westdeutschland im Jahr 2009 nur noch 10% der Paare mit einem Kind im Vorschulalter ein egalitäres Erwerbsarrangement aufwiesen – während es 1991 noch 16% waren. Signifikant gestiegen ist das *semi-traditionelle Erwerbsarrangement* mit einer Teilzeiterwerbstätigkeit von Müttern – auch wenn die Kinder bereits nahezu erwachsen sind. In Ostdeutschland ist erkennbar, dass mehr Eltern versuchen, ein egalitäres Arrangement zu praktizieren. Aber auch hier wächst der Anteil der *semi-traditionellen* Form. Man muss sehen: Zwar sind immer mehr Frauen erwerbstätig, aber in Deutschland ist abweichend von den Trends in anderen Ländern die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Frauen rückläufig. Das liegt natürlich vor allem an den hoch problematischen Minijobs, welche ein verbreitetes Beschäftigungsmodell westdeutscher Ehefrauen mit hoher Klebewirkung² sind.

Neuerdings wird das Modell einer weiteren familienpolitischen Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit diskutiert. Könnte ein solches Modell eine Verhaltensänderung bewirken?

Diese Leistung sollen Eltern von Kindern im Alter zwischen ein und drei Jahren im Anschluss an das Elterngeld erhalten können, wenn beide Partner sich für eine sogenannte reduzierte Vollzeit-Erwerbstätigkeit entscheiden. Damit ist eine Arbeitszeit in Höhe von etwa 80 Prozent einer Vollzeit-Stelle gemeint, was einer Wochenarbeitszeit von 32 Stunden entspricht. Der finanzielle Zuschuss soll sich dabei am Nettoeinkommen der Eltern orientieren (also im Prinzip wie beim Elterngeld), allerdings soll er für kleinere Einkommen prozentual größer ausfallen als für höhere.

Grundsätzlich versucht dieser Vorschlag ein zentrales Problem zu adressieren: Wenn sich an der grundsätzlich asymmetrischen Verteilung der Erwerbsarbeits- und der Familienarbeitszeit zwischen den Geschlechtern nichts ändert, dann wird jede Unterstützung einer von den Betroffenen sicher als echte Entlastung empfundenen Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit eine Frauensache bleiben und die damit verbundenen Effekte werden auch den Frauen zugeschrieben – und zwar nur ihnen. Dadurch stabilisieren wir die hoch problematische Engführung der Arbeitszeitfrage auf eine Frauenfrage und im Ergebnis wird die geschlechtergerechte Aufteilung stabilisiert. Insofern setzt das Modell genau richtig an, denn es zwingt den (männlichen) Partner dazu, eine Angleichung an das Erwerbsarrangement der Frauen zu vollziehen. Und jetzt kommen die Zweifel: Wenn er es denn macht. Ich habe da größte Zweifel, nicht nur mit Blick auf eine unterstellte generelle Verhaltensänderungssperre bei vielen Männern, sondern in nicht wenigen

Berufen sind die Arbeitnehmer auch deswegen skeptisch gegenüber einer Arbeitszeitreduzierung, weil sie wissen, dass das zwar zu reduzierten Einkommen führt, oftmals aber die gleiche Menge Leistung erwartet wird bzw. die Reduktion der Arbeitsmenge kleiner ausfällt. Kurzum: Ein hoch innovativer und gut begründeter Ansatz, dem ich aber absehbar keine großen Durchbrüche voraussagen kann.

Besondere Verbreitung finden Minijobs in der westdeutschen Provinz³.

Nehmen wir als Beispiel ein Flächenland wie Rheinland-Pfalz, dem Bundesland mit dem höchsten Anteil an Minijobberinnen. Im nördlichen Landesteil, an der Grenze zu Nordrhein-Westfalen, sind beispielsweise im Landkreis Ahrweiler mehr als ein Drittel der Frauen in einer geringfügigen Beschäftigung. Warum ist das so? Weil gerade hier mehrere Komponenten zusammen kommen, die dazu führen, dass viele der Frauen, auch wenn sie wollten, gar keine Alternative hätten, anders zu arbeiten. Das hängt zusammen mit dem eingeschränkten Arbeitsplatzangebot (kaum Industrie, vor allem Dienstleistungen und Handel). Und in den typischen Frauenberufen – denken wir hier mal an die Pflege oder Erziehung und Betreuung – wächst seit Jahren der Teilzeitanteil und auch der Anteil an Minijobs. Die müssen genommen werden, weil es für die meisten Frauen keine Alternativen gibt, die hier räumlich gebunden sind. Gerade im ländlichen Raum haben wir überdurchschnittlich viele *klassische* Familienstrukturen und die ausgeprägte Wohnortbindung hängt auch zusammen mit dem hohen Anteil an Immobilienbesitz. Hinzu kommt oftmals eine miserable Verkehrsinfrastruktur, was die Mobilität weiter hemmt. Aber man muss auch anmerken, dass viele Frauen in Befragungen zum Ausdruck bringen, dass sie gar

nicht anders arbeiten wollen, weil es für sie jetzt, in ihrer konkreten Lebenssituation, passungsfähig ist zu den anderen Anforderungen, beispielsweise der Familienarbeit. Wer denkt da schon an eine mögliche (und statistisch leider nicht unwahrscheinliche) Trennung und Scheidung oder gar an die desaströsen eigenen Alterssicherungsansprüche, die auf sie zukommen werden.

Der Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD sieht vor, die Übergänge aus geringfügiger in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erleichtern. Das kann uns doch hoffen lassen.

Genau dieses Vorhaben sollte von der Bundesregierung mit allerhöchster Priorität umgesetzt werden. Der DGB hat einen praktikablen Vorschlag dazu auf den Tisch gelegt, der auch von den Frauenverbänden unterstützt wird. Ich hoffe sehr, dass auch die Aktionen zum Equal Pay Day dazu beitragen werden, das öffentliche Bewusstsein zu schärfen für die gleichstellungspolitische Problematik der Minijobs, die im großen Kontext der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik zu sehen ist. Wir wissen genug über die multiplen negativen Auswirkungen dieser Beschäftigungsform – eine Vielzahl von wissenschaftlichen Untersuchungen bestätigen die nahe liegenden Vermutungen. Es ist höchste Zeit, zu handeln.

¹ Wirth/Tölke, *Egalitär arbeiten – familienzentriert leben: Kein Widerspruch für ostdeutsche Eltern. Analysen zu Erwerbskonstellationen von Eltern in Deutschland*. In: ISI-49, S. 7-11, 2013.

² Wippermann BMFSFJ (Hg.) 2012: *Frauen im Minijob*

³ WSI-Datenbank „Atypische Beschäftigung“



*Prof. Friedhelm Hengsbach SJ
und Prof. Dr. Stefan Sell*

Es ist schön, dass es Männer gibt, die ihre hegemoniale Männlichkeit tauschen gegen eine fragile Männlichkeit – welche dadurch gekennzeichnet ist, dass sie kooperationswillig sind, dass sie Vater-Kind-Beziehungen wieder hoch schätzen. Etliche Männer des öffentlichen Lebens, gefragt am Ende ihrer Berufstätigkeit, was sie denn anders machen würden, wenn sie noch einmal neu anfangen könnten: mehr Zeit für die Kinder und die Familie. Am Ende des Lebens sagen sie es alle – und zwischendrin sagen es auch einige, wie Umfragen immer wieder bestätigen. Aber: diese Frage richtet sich an Einzelne. Ich habe den Eindruck, dass diese Fixierung auf die wenigen Männer, die bereit sind, sich einen anderen Lebensstil anzueignen, und mehr auf die Wünsche der Frauen einzugehen, die Kehrseite dessen ist, was immer über die Frauen gesagt wird – dass sie nämlich freiwillig in Teilzeit gehen. Im Grunde ist das die individualistische Falle – wenn immer nur Einzelne betrachtet werden. Um aus dieser Falle herauszukommen, müssen die Regeln geändert werden. Nach meiner Auffassung muss es eine kollektive Arbeitszeitverkürzung geben. Mitte der 80er Jahre haben die Gewerkschaften das versucht – sich dann aber auf das Angebot der Arbeitgeber eingelassen: Flexibilisierung der individuellen Arbeitszeit. Weil Verkürzung nicht mit vollem Lohnausgleich zu machen sei. Ergebnis: die durchschnittliche Arbeitszeit ist jetzt 42 Stunden die Woche. Das heißt: der hundertjährige Kampf der Gewerkschaften, die Arbeitszeit zu halbieren, ist seit dieser Zeit gestoppt. Ohne kollektive Arbeitszeitverkürzung auf 30 Stunden die Woche ist nach meiner Meinung Gewerkschaftspolitik nur eine halbe Sache.

(Prof. Friedhelm Hengsbach SJ, Emeritus der Philosophisch-Theologischen Hochschule Sankt Georgen in Frankfurt/M. anlässlich der Podiumsdiskussion in Düsseldorf)



Auf dem Weg – Männer in Elternzeit

von Uta Zech

Berlin Adlershof. Wissenschaftsstadt. Männerland. Wir betreiben Feldforschung: Elternzeit für Väter. Unser Forschungsobjekt: Die Heliocentris Energy Solutions AG. Ein grünes Unternehmen, das Energieeffizienzlösungen und autarke Energieanlagen für Industrie, Wissenschaft und Lehre weltweit entwickelt, liefert und betreibt. Umweltfreundlich durch die Einbindung von regenerativen Energietechnologien. Ein High-Tech-Unternehmen mit Tochtergesellschaft in Vancouver, Niederlassung in Dubai, Büro in Johannesburg sowie Kunden in über 60 Ländern der Welt. 170 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Als Heliocentris 1995 gegründet wurde, hieß die Elternzeit noch Erziehungsurlaub und war meist Frauensache. Und heute? Bei Heliocentris nehmen viele Väter Elternzeit. Meist zwei Monate. Zwei Monate? Was soll sich da ändern? Was will mann da erfahren? Das kann jeder mit halber Backe, einer Hand am Laptop und einem Fuß im Büro absitzen. Zwei Monate Elternzeit

riecht sehr nach Erziehungsurlaub. Dachte ich bisher.

Vor uns sitzen in lockerer Runde vier Väter ganz unterschiedlicher Couleur: Florian Koppe, Product Line Manager Home Power Solutions; Gunter Deiseroth, Purchaser; Henry Schröder, Representative Team Leader Warehouse; Christian Leu, Product Line Manager H2 Systems. Personalreferentin Susanne Schade hat gut ausgewählt: unterschiedliches Alter, unterschiedliche Typen, unterschiedliche Aufgaben, unterschiedliche Positionen. Alle haben zwei Monate Elternzeit genommen, meist den 13. und 14., nach der Stillzeit.

Nur Gunter, mit 31 Jahren der Jüngste, erzählt mit leuchtenden Augen, dass er den 1. und den 12. Monat gewählt hat. Seine Partnerin und er wollten das Neuland Familie gemeinsam betreten. Sein Sohn ist jetzt 18 Monate und geht von 7:15 bis 16:45 Uhr in den Kindergarten. Gunter bringt ihn hin und holt ihn ab. Seine Frau arbeitet Vollzeit als Lehrerin an einer Ganztagschule am anderen Ende Berlins. Er ist quasi alleinerziehend. Das haben sie bewusst so entschieden, aus finanziellen Gründen. Sie wollen ein zweites Kind und dann beide weniger arbeiten.

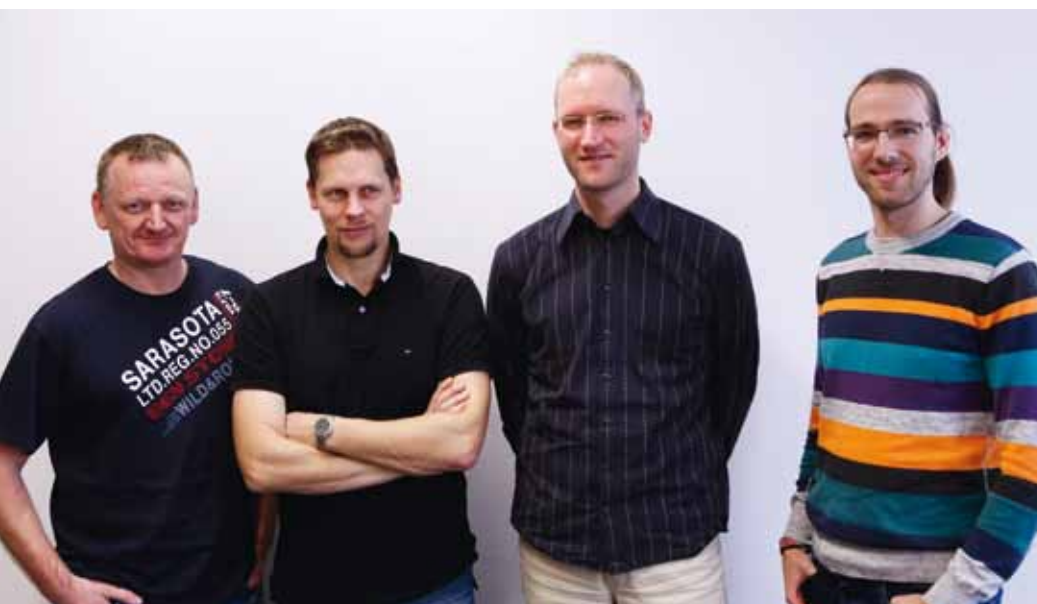
Gunter würde beim zweiten Kind am liebsten ein Jahr Elternzeit nehmen. Wenn er stillen könnte.

Henry ist 47. Sein Leben läuft in geregelten Bahnen. Der richtige Zeitpunkt für ein Kind!, sagt er. Sein Sohn ist eineinhalb. Er genießt jede Minute, die er mit ihm verbringen kann. Henry würde sofort weniger arbeiten, wenn das Geld reichen würde. Elternzeit – der eher nüchterne Henry lässt sich zu einem euphorischen „ein überwältigendes Erlebnis“ hinreißen. Auch seine Augen glänzen. Ein Hauch von diesem Leuchten bleibt im sachlichen Besprechungszimmer hängen.

Christian ist schon seit 1998 bei Heliocentris. Seine Tochter ist viereinhalb. Als Product Line Manager konnte er sich nicht völlig ausklinken und hatte deshalb zwei Monate Teilelternzeit gewählt. Die Omas sprangen ein, wenn er im Unternehmen war. Seine Frau absolvierte in dieser Zeit ihr Berufspraktikum. Vollzeit. Danach arbeitete sie Teilzeit 20 Stunden. Jetzt ist das zweite Kind ein halbes Jahr alt und seine Partnerin ganztags zu Hause.

Auch Florian, 37, hat zwei Kinder. Bei seiner Tochter, die dreieinhalb Jahre ist, nahm er wie Christian Teilelternzeit. Ein Tag im Unternehmen, den Rest zu Hause. Zwei Monate lang. Bei seinem drei Monate alten Sohn sollen es vier werden. Seine Frau will ab dem elften Monat wieder 80% arbeiten.

Die vier sind sich einig. Emotionale Nähe zu ihren Kindern in einer Intensität, die sie bisher nicht erlebt hatten. Das war das Beste an der Elternzeit. Das ist neu für Männer. Christian erzählt von seinem Vater, dem es schwerfällt, seine Enkeltochter zu trösten. Weil Gefühle zeigen unmännlich ist. So steht es schon im Kultbuch Die gute Ehe, das in den 50ern und 60ern allen Neuvermählten in die Hand gedrückt wurde. Um verstaubte Rollenbilder zu zementieren. Richtige, souveräne Männer, Mittelpunkt der



Welt und Entscheider für alle Belange. Richtige Frauen, häuslich, hübsch frisiert und verständnisvoll ihren schwer arbeitenden Männern gegenüber. Bonanza lässt grüßen. Wir lachen herzlich.

Ist eine eindeutige Rollenzuteilung nicht von Vorteil? Klare Zuständigkeiten verhindern Kampfzonen! Aufteilung ja, aber unabhängig vom Geschlecht, fordert Christian. Das Kriterium, wer was macht, ist, wer was gut kann. Die eine kocht, der andere wäscht. Oder umgekehrt. Wenn beide in der gleichen Sache gut oder schlecht sind, erschwert das zwar die Aufteilung – aber zum Glück kommt das nicht so oft vor. Na gut. Putzen ist vielleicht so ein Fall.

Die Rollen nur umzudrehen ist nicht die richtige Lösung, findet auch Florian. Er befürwortet eine 50/50-Regelung wie das bei der ganz frisch lancierten Familienarbeitszeit angedacht ist. Eltern mit Kindern im Alter von ein bis drei Jahren sollen einen finanziellen Ausgleich zu ihrem Nettoeinkommen erhalten, wenn beide Teilzeit arbeiten. Teilzeit meint 80 % Vollzeit. Noch ist das Ganze nur eine Idee, eine trockene Studie des Deutschen Institutes für Wirtschaftsforschung (DIW) für die SPD-nahe Friedrich-Ebert-Stiftung. Da meist finanzielle Gründe entscheiden, wer Teilzeit, im Minijob oder gar nicht erwerbstätig ist, klingt die Idee ausgesprochen sexy.

In Zeiten des Fachkräftemangels hätten auch Unternehmen von der schnellen Rückkehr einen Vorteil. Da erscheint die Herdprämie so verstaubt wie „Die gute Ehe“. Sie unterstützt, dass einer zu Hause bleibt. Was meist eine ist. Schnelle Rückkehr leuchtet ein, doch profitieren Firmen von der Elternzeit der Väter? Familienarbeit fördert soziale und emotionale Kompetenzen. Soft Skills. Von einigen unverbesserlichen Patriarchen immer noch als minderwertiger, unmännlicher

Weiberkram belächelt. Softie Skills. Wie Softdrinks statt Laphroaig. Leider gibt es noch zu viele von ihnen. Die lauten, polternden und die akademisch hämischen. Wie in dem Betrieb, in dem Gunter vorher gearbeitet hat. Alphamännchen erkennen keinen Mangel, wenn Soft Skills fehlen.

Ein Jammer für die Männchen, sagen die vier. Sie verpassen ihre Chance, mit den familiären Herausforderungen zu reifen, an Persönlichkeit zu gewinnen. Die Personalerin Susanne Schade weiß das sehr wohl zu schätzen. Sie erwartet, dass die Männer in Elternzeit gehen. Das macht das Unternehmen sympathisch. Familienfreundlichkeit schafft ein angenehmes, offenes Betriebsklima. Ein wichtiges Kriterium für freies Denken, dem Humus für Innovationen. Und für die Neurekrutierung von MitarbeiterInnen, von begehrten High Potentials. Wenn diese Investition sich auch nicht sofort in pekuniärem Erfolg messen lässt, wie Susanne Schade zu bedenken gibt.

Privat vor Katastrophe, bringt Gunter die Sache auf den Punkt. Wer glücklich ist, weil er in seinem Privatleben Erfüllung findet, leistet mehr. Gunter, Vertreter der Generation Y, will nicht leben, um zu arbeiten. Sondern arbeiten, um zu leben. Wenn Führungspositionen in Teilzeit nicht möglich sind, hat er kein Interesse daran.

Wir fragen Susanne Schade, ob sie sich bei Heliocentris Führungspositionen in Teilzeit vorstellen kann. Ja, sagt sie, gerade Manager sollten mit gutem Beispiel vorangehen. Viele Männer halten Teilzeit immer noch für den Karrierekiller per se. Und für viele Frauen ist es der Karrierekiller. Zehn, zwölf Stunden hehres Tagesarbeitspensum als Voraussetzung, um auf der Karriereleiter nach oben zu klettern – das verträgt sich mit keinem Familienleben, weder für Männer noch für Frauen.

Teilzeit als Teufelskreis. Einerseits stoppt sie Karrieren. Andererseits ist sie notwendig, um Vätern und Müttern zu ermöglichen, Beruf und Familie zu vereinbaren. Statt Teilzeitjobs zu verteufeln, sollten die Unternehmen Karriere in Teilzeit ermöglichen. Die Familienphase als Schadensfall für das Unternehmen zu sehen, zeugt von extremer Kurzsichtigkeit. Der schräge Blick bei der Einstellung – Wann wird die schwanger? – ist immer noch Brauch. Den schrägen Blick teilt Susanne Schade nicht. Sie stellt bei Heliocentris bei gleicher Qualifikation bevorzugt Frauen ein. Auch darin unterscheidet sich das Unternehmen von anderen.

Zurück zu den Alphamännchen. Sie finden Familienmänner im Job nicht begehrenswert. Wie ist das mit den Frauen – hat sich deren Beuteschema geändert? Nach außen, sagt Christian, stehen sie nach wie vor auf Männer, die zielstrebig sind, Stärke ausstrahlen. In der Familie verwirrt sich das allmählich, wovon sowohl Männer als auch Frauen profitieren.

Die neuen Väter – sie stehen dazwischen. Zwischen dem, was sein könnte, und dem, was war. Sie haben in den zwei Monaten Elternzeit erkannt, was sie versäumen, was sich nicht in Geld auszahlen lässt, was ihre Väter sich versagt haben. Noch stehen finanzielle Gründe einer längeren Elternzeit im Weg. Und der Irrglaube, dass Karriere und Teilzeit unvereinbar sind. Das zu ändern kommt auch den Frauen zugute. Teilzeit darf nicht mehr Karrierekiller und dadurch Renten-Minimierer sein.

Zuversichtlich verlasse ich unser Forschungsobjekt. Väter, die Elternzeit nehmen, Personalverantwortliche wie Susanne Schade, Unternehmen wie Heliocentris verändern die Welt auf nachhaltige Weise. Ihre eigene, die der Familie und die im Unternehmen.



Unser Schwerpunktpartner

Universitätsklinikum Schleswig-Holstein Modellprojekt *Perspektive Wiedereinstieg*

von Claudia Haase

Das UKSH ist eines der größten europäischen Zentren für medizinische Versorgung und deckt an den Standorten Kiel und Lübeck in 80 Kliniken und Instituten das gesamte Spektrum der Medizin ab. Mit über 10.500 Beschäftigten ist das UKSH der größte Arbeitgeber in Schleswig-Holstein und seit 2010 im Rahmen des „audit berufundfamilie“ zertifiziert. Im Jahresverlauf sind ca. 600 Personen in Elternzeit, ca. die Hälfte davon kehrt aus der Elternzeit zurück und in ungefähr gleichem Maß treten neue Personen die Elternzeit an. Unter der Federführung der Gleichstellungsbeauftragten des UKSH, Ariane Weigelt, wurde im Rahmen des Projektes Perspektive Wiedereinstieg in Kooperation mit dem Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V. ein wirkungsvolles Wiedereinstiegsmanagement für das UKSH entwickelt.

Ansprechpartnerinnen:
Claudia Haase,
Dezernat Personal,
Bereichsleiterin
Vereinbarkeit Beruf
und Familie

Ariane Weigelt,
Gleichstellungs-
beauftragte

„Eine familienbewusste Personalführung ist ein starkes Argument bei der Bindung und Akquise hochqualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und stärkt nicht zuletzt die Attraktivität des Standorts“, sagt Christa Meyer, Vorstand für Krankenpflege und Patientenservice am UKSH. „Im Arbeitsfeld von Forschung, Lehre und Krankenversorgung werden ganz besondere Anforderungen an den zeitlichen Umfang gestellt. Darüber hinaus wird die Medizin in Zukunft zunehmend weiblich sein. Wir müssen daher Bedingungen schaffen, die die Rolle als Mutter und Ärztin bzw. Pflegende besser vereinbar machen.“

„Die Begriffe *Kontakt, Kompetenz und Flexibilität* stehen im Mittelpunkt des Handelns – sowohl für die Arbeitgebenden als auch für die Beschäftigten“, sagt Ariane Weigelt, Gleichstellungsbeauftragte im UKSH. Durch die Kooperation des UKSH mit dem Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V. entstand sowohl für die Mütter und Väter in der Familienphase als auch den Personalverantwortlichen im UKSH ein großes Beratungsangebot. Die in Mutterschutz, Elternzeit und Sonderurlaub befindlichen MitarbeiterInnen des UKSH werden regelmäßig durch das Personalmanagement zu Workshops zur Vorbereitung des Wiedereinstiegs eingeladen. Teamleitungen werden durch Projektangebote für das Thema Wiedereinstieg sensibilisiert und in ihrer Rolle als

Führungskraft mit Kompetenzen einer familien- und lebensphasenbewussten Personalführung beraten. Neben diesen Angeboten kann insbesondere beim Wiedereinstieg auf bestehende Angebote und Strukturen im UKSH aufgebaut werden: „Eine große Zahl von Ärztinnen und Ärzten sowie Pflegekräften erbringen hier Tag und Nacht medizinische Spitzenleistungen – das kann nur gelingen, wenn die Spezialisten sich voll auf ihre Arbeit konzentrieren können. Deshalb stehen flexible Arbeitszeitmodelle und Elternservice auf der Agenda des UKSH ganz oben.“ so Claudia Haase, Bereichsleiterin im Dezernat Personal am UKSH.

Die UKSH-KITAS in Kiel und Lübeck verfügen nach Abschluss der Erweiterungsbauten über insgesamt 435 Plätze für Kinder im Alter von 1 bis 6 Jahren. Die besonderen Öffnungszeiten von 5:45 Uhr bis 21 Uhr sind an die speziellen Erfordernisse der betrieblichen Schichtarbeit angepasst. Eine kostenfreie Kindernotfallbetreuung wird für alle Beschäftigten angeboten, das Angebot kann auch für Zeiten der Qualifizierung in Elternzeit, Fort- und Weiterbildungen genutzt werden. Der Service der Back-up-Betreuung kann über einen bundesweiten Anbieter auch in anderen größeren Städten für Tagungen und Kongresse genutzt werden.

Neben der routinemäßigen Betreuung in den Kindertagesstätten des UKSH – die außer in den Weihnachtsferien keine Schließzeiten haben – bietet das

UKSH in Kooperation mit den beiden Universitäten in Kiel und Lübeck Ferienbetreuungen an, die durch das UKSH finanziell unterstützt werden. Und auch das Angebot von je 25 Plätzen je Standort für Jugendliche zur Teilnahme am Sozialen Tag unterstützt Eltern in ihrem Organisations- und Zeitmanagement. Geplant ist, die Teilnahme am Zukunftstag (Girl's Day / Boy's Day) auszubauen.

Die größte Herausforderung beim Wiedereinstieg im UKSH ist die Vereinbarung von Familie und Beruf unter Bedingungen des Schichtdienstes. Auch unter diesem Aspekt wurde 2012 das Zentrale Pflegecenter (ZPC) geschaffen. Die Besonderheit dieses Pilot-Modells: Die MitarbeiterInnen des ZPC stellen ihre Arbeitskraft im Rahmen von persönlich zugeschnittenen Arbeitszeitmodellen zur Verfügung. Ihre Einsätze finden je nach fachlicher Expertise campusweit in unterschiedlichen Kliniken statt. Dieses Modell verbessert für Patientinnen und Patienten die pflegerische Versorgungskontinuität bei Personalausfall und bietet den dort Beschäftigten Arbeitszeiten, die in einem Drei-Schicht-Betrieb regelmäßig nicht möglich wären. Mit dem Zentralen Pflegecenter kann das Unternehmen auf Versorgungsengpässe flexibel reagieren. Die Rückmeldungen von den im ZPC neu eingestellten Mitarbeiterinnen zu den individuellen Arbeitszeiten sind sehr positiv.

Perspektive Wiedereinstieg – ein ausgezeichnetes Konzept

von Hilke Oltmanns,
Projektleiterin



Um Chancengerechtigkeit im Erwerbsleben zukünftig mehr Kraft und Rückenwind zu verleihen, müssen bei Erwerbsunterbrechungen auch die Übergänge, insbesondere die Wege zurück in den Beruf, besser geebnet werden. Für die Rückkehr ins Berufsleben nach einer längeren Lebensphase in der Familie gibt es ein wegweisendes Projekt, das Wiedereinsteigenden zur Vorbereitung einer individuellen Berufsrückkehr den Rücken stärkt: Das Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V. berät und unterstützt in Schleswig-Holstein Wiedereinsteigende nach längerer Familienzeit.

Ziel des Projektes ist, Frauen und Männer in ihrer Motivation und Vorbereitung für den Neustart durch Beratung, Trainings und Workshops zu stärken. Dabei kommt, neben der inhaltlichen Arbeit, dem Austausch in der Gruppe sowie der frühzeitigen Einbeziehung von Familienangehörigen und auch dem Netzwerk im Lebensraum eine besondere Bedeutung zu. Da ein beruflicher (Neu-)Anfang immer auch ein Familienprojekt ist, sollen alle Beteiligten dabei an einem Strang ziehen.

Neben einem Paarabend, der Möglichkeiten partnerschaftlicher Familienmodelle vorstellt und diskutiert, wird auch Familiencoaching im Klettergarten angeboten. Die Familien erleben mittels bewegungsorientierter Teamaufgaben auf spannende Weise, dass sie gemeinsam viel erreichen können, wenn alle an einem Strang ziehen. Der berufliche Wiedereinstieg bekommt so den Stellenwert eines Familienvorhabens, bei dem alle nur dann profitieren können, wenn die Bedürfnisse aller Familienmitglieder berücksichtigt werden.

Im Rahmen der Kooperation mit dem Universitätsklinikum Schleswig-Holstein stehen neben der konkreten Unterstützung von Wiedereinsteigerinnen bei ihrer Rückkehr ins Unternehmen, die Sensibilisierung von Führungskräften für das Thema „Wiedereinstieg“, sowie die Entwicklung und Implementierung eines systematischen Wiedereinstiegsmanagement, im Mittelpunkt einer lebensphasenorientierten und familienfreundlichen Personalpolitik.

Ansprechpartnerin:
Hilke Oltmanns
www.frauennetzwerk-sh.de

Das Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.

Das Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V. mit seinen Kernaufgaben Bildung, Beratung und Vernetzung zu arbeitsmarktspezifischen Themen, fördert Frauen im Erwerbsleben und setzt sich für die quantitative und qualitative Verbesserung der Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt ein. Das Frauennetzwerk setzt als einer von zehn Projektträgern das ESF-Modellprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ des Bundesfamilienministeriums in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit um. Die weitreichenden Beratungs- und Informationsangebote dieses Projektes werden erschlossen über ein Lotsenportal für Wiedereinsteigerinnen und Berufsrückkehrerinnen (http://www.perspektive-wiedereinstieg.de/Navigation/DE/startseite_node.html). Das ESF-Modellprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ wurde 2013 von den Vereinten Nationen mit dem ersten Platz des „United Nations Public Service Award“ in der Gender-Kategorie ausgezeichnet.



*Familiencoaching
im Klettergarten*

gefördert von:



EUROPÄISCHE UNION



Jessica Hamburger, Head of Sales
& Client Relations, Stylepark AG

Andrea Mohr, Beauftragte
für Chancengleichheit
am Arbeitsmarkt (BCA)

Ich selbst gehöre nicht mehr zur Generation Y – aber ich habe etliche MitarbeiterInnen, die tatsächlich bereits im Bewerbungsgespräch das Thema Work-Life-Balance angesprochen haben und dann auch gern pünktlich nach 8 Stunden ihren Arbeitsplatz verlassen – während ich noch arbeite. Es gibt auch KollegInnen, die in Teilzeit mit einem freien Tag pro Woche arbeiten wollen – und das regt auch meine Gedanken als Führungskraft an. Ich sehe, dass wir im Unternehmen Möglichkeiten schaffen müssen, diesen Wünschen zu entsprechen. Ganz aktuell führe ich Gespräche mit Kolleginnen in Elternzeit und stelle fest, dass es immer wieder sinnvoll ist, ganz konkret danach zu fragen, welche Rolle der Vater bei der Betreuung übernehmen will. Ein wesentliches Handlungsfeld liegt nach meiner Erfahrung bei den Männern: wenn wir ihnen ermöglichen, mehr Aufgaben zu übernehmen – haben die Frauen ebenfalls größere Freiräume. (Jessica Hamburger)

Wir beobachten seit Jahren, dass zwar immer mehr Frauen erwerbstätig sind – aber die Zahl der von ihnen geleisteten Arbeitsstunden nicht ansteigt. Das heißt: die gleiche Zahl der Arbeitsstunden verteilt sich auf immer mehr Köpfe. Ich berate seit vielen Jahren Wiedereinsteigerinnen nach einer Familienphase. Ich spreche lieber von „Familienzeit“ als von „Erwerbspause“ – der Begriff „Pause“ weckt bei Arbeitgebern leicht falsche Assoziationen. Die Wiedereinsteigerinnen sind sehr unterschiedlich in Ihren Lebenssituationen und Wünschen – nach meiner Erfahrung ist die größte Gemeinsamkeit oft das geringe berufliche Selbstwertgefühl. Die Arbeitszeitwünsche haben sich verändert hin zu mehr Flexibilität. Ich stelle immer wieder fest, dass die meisten Frauen sich auch künftig für die gesamte Familienarbeit verantwortlich fühlen wollen. Weiter nehme ich wahr, dass auch gut ausgebildete Frauen, die mit 30 Jahren ihr erstes Kind bekommen, oft glücklich sind, der Tretmühle der Erwerbsarbeit entfliehen zu können – das sollte uns veranlassen, über die Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes insgesamt nachzudenken. (Andrea Mohr)



Dr. Reinhold Thiede,
Deutsche Rentenversicherung Bund
Leiter des Geschäftsbereichs
Forschung und Entwicklung

Johannes Jakob, Abteilung Arbeits-
marktpolitik beim DGB, Aufgaben u.a.
Weiterbildung, Leiharbeit, Bekämpfung
illegale Beschäftigung

Das Problem der Altersarmut ist aktuell noch nicht so gravierend: nur ca. 2% der alten Menschen müssen Grundsicherungsleistungen beziehen – während es bei den Jungen sehr viel mehr sind. Wenn früher Armut alt und weiblich war, kann man heute sagen: Armut ist eher jung und kinderreich. Für die Zukunft ist allerdings zu befürchten, dass das Problem der Altersarmut wieder zunehmen wird. Allerdings nicht über alle Berufe hinweg und flächendeckend, sondern vielmehr eher bei Gruppen, die nicht durchgängig beschäftigt sind und insbesondere bei denen, die in Minijobs und nicht sozialversicherten Tätigkeiten arbeiten. Letztere sind auch die Gruppe der „kleinen“ Selbständigen. Unsere Daten sind eindeutig: je länger die Frauen im Minijob arbeiten, umso geringer ist die Rentenanswartschaft. (Dr. Reinhold Thiede)

Der Koalitionsvertrag sieht vor, den Übergang vom Minijob in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erleichtern. Dazu hat der DGB ein Modell entwickelt, welches leicht umzusetzen ist, weil es an bestehende Regeln anknüpft: wir verlängern die bestehende Gleitzone nach vorn, sodass vom ersten Euro an Sozialversicherungsschutz besteht. Zweitens: wir fordern eine Aufhebung des Steuerprivilegs, weil es nach unserer Einschätzung der eigentliche Kern der Minijob-Falle ist. (Johann Jakob)



Walter Joachimiak,
Statistisches Bundesamt,
zur Berechnung¹ des Equal Pay Day
EPD Forum Frankfurt
am 22.11.2013

Die Berechnung basiert auf den Zahlen zum Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen, die wir jährlich im Statistischen Bundesamt ermitteln – das sind 22%. Zur Veranschaulichung des Verdienstunterschiedes mit Hilfe eines Datums – zum Beispiel für eine Kampagne – errechnet man 22% von 365 Tagen: so kommt man zum 21. März 2014. Soll diesem Datum jetzt noch eine zusätzliche Bedeutung gegeben werden, so bieten sich zwei Interpretationsmöglichkeiten an.

Die erste Möglichkeit: Der 21. März 2014 ist der Tag, an dem die Männer anfangen zu arbeiten, während die Frauen bereits seit dem 1. Januar arbeiten – und am 31.12. haben sie beide das gleiche Jahreseinkommen.

Die zweite Interpretationsmöglichkeit unterstellt, dass Männer und Frauen im statistischen Mittel denselben Stundenlohn haben. Dann ist der 21. März der Tag, bis zu dem Frauen ohne Geld arbeiten, während die Männer bereits verdienen. Dann haben sie das gleiche Geld nicht am Jahresende, wohl aber

pro Stunde – immer vorausgesetzt, dass sie für ihre Arbeit auch tatsächlich bezahlt worden sind.

In unserer Verdienststrukturerhebung fragen wir eine große Palette an Einflussfaktoren ab, die wir im Prozess der Bereinigung herausrechnen können. Wenn alle diese Faktoren wie Qualifikation, Beruf, Branche etc. berücksichtigt wurden, bleibt als bereinigte Entgeltlücke 7%, die wir mit unseren Daten nicht erklären können. In diesen 7% ist der Einflussfaktor „Erwerbsunterbrechung“ enthalten – für eine konkrete Berechnung dieses Faktors fehlen uns die Daten. Bei der Erklärung der Entgeltlücke spielen die größte Rolle Unterschiede in Hierarchiestufen, (Frauen fehlen auf der Führungsebene) sowie Beruf und Branchen (Frauendominierte Berufe werden geringer entlohnt).

¹Siehe auch Joachimiak in STATmagazin:
Verdienste und Arbeitskosten 03/2013,
www.bwv.de



Hans-Georg Nelles,
Expertenrat Väter
und Karriere

Ein Minijob ist verlockend, gerade wenn es um einen schrittweisen Einstieg nach der Familienphase geht. Das soll eine Übergangslösung sein, erweist sich aber häufig als Falle. Eine Rückkehr in einen regulären Job wird erschwert und die Absicht, dass der Partner beim zweiten Kind mehr Verantwortung zu Hause übernimmt wird durch die unterschiedliche Entwicklung der Einkommen aufgrund der getroffenen Entscheidungen, unmöglich gemacht. Darum empfehle ich, vor der ersten Geburt klare Absprachen darüber zu treffen, wer wann Elternzeit und Verantwortung in der Familie übernimmt und wer wann beruflich durchstarten kann. Eine Umkehr ist dann nicht mehr möglich, weil das Einkommen des Mannes gestiegen ist, während die Frau mit einem geringeren Lohn wieder in die Erwerbstätigkeit einsteigt. Was muss ein Unternehmen bieten, um Wünschen von Vätern zu entsprechen? Teure Programme sind meist nicht nötig. Es geht vielmehr um eine Haltung: zu zeigen, dass weiter Interesse am Mitarbeiter besteht und dass man ihn für das Unternehmen halten möchte.



Prof. Benno Heussen
Rechtsanwalt in Berlin

Gerade der Anwaltsberuf ist mit Blick auf Flexibilität für Frauen der beste aller Berufe – auch deshalb, weil der durchschnittliche Stundensatz für eine Berufsanfängerin in einer Wirtschaftskanzlei mit 37 Euro doppelt so hoch ist wie der genannte DurchschnittsStundenlohn. Die zentrale Frage lautet: wer trägt das Risiko der Selbstverwirklichung? Der Arbeitgeber? Die Gesellschaft? Der Einzelne? Wenn ein Arbeitgeber einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin halten will, wird er Freiräume eröffnen – sei es für Sabbaticals, Promotionsvorhaben oder Familienaufgaben.

**Eine Auswahl von Kooperationsveranstaltungen der
Bundesgeschäftsstelle Entgeltgleichheit mit Beiträgen
von Henrike von Platen und Christel Riedel.**

20.2.2014	Berlin	Zum „Europäischen Semester“ mit der Berliner Vertretung der EU Kommission, 12:30 – 17:00 Uhr, Unter den Linden 78 10117 Berlin Thema: Mehr Gleichstellung für Wachstum und Beschäftigung.
6.3.2014	Köln	Mit dem Verband berufstätiger Mütter (VBM) 18:00 Uhr , im Büro „Wirtschaft für Mülheim“, Wiener Platz 4, 51065 Köln Impulsvortrag zum Schwerpunktthema und anschließende Diskussion.
7.3.2014	Darmstadt	Mit dem Verband berufstätiger Mütter (VBM) – Abendveranstaltung zum Schwerpunktthema und anschließende Diskussion.
10.3.2014	Saarlouis	Filmvorführung „Blue Jasmine“ mit einleitendem Vortrag zum EPD Schwerpunktthema, 19:00 Uhr Thalia Lichtspiele Bous
11.3.2014	Lörrach	Abendveranstaltung mit BPW Club Lörrach, 19:00 Uhr Kulturzentrum Nelly Nashorn Tumringer Str 248, 79539 Lörrach
12.3./13.3.	Kiel	Infostand auf der Messe Nordgate Neumünster
17.3.2014	Berlin	Mit dem Verband berufstätiger Mütter (VBM), Café Orange, Oranienburger Str. 32, 10117 Berlin, 19:00 Uhr Impulsvortrag zum Schwerpunktthema und anschließende Diskussion
17.3.2014	Regensburg	Abendveranstaltung im Presseclub mit BPW Club Regensburg , Ludwigstraße 6 19:00 Uhr
18.3.2014	Halle/Saale	Mit der Heinrich Böll Stiftung Sachsen-Anhalt in Halle/Saale zum Thema Lohnungleichheit, 19:00 Uhr Leipziger Straße 36, 06108 Halle (Saale)
20.3.2014	Ratingen	Ausstellungseröffnung „Minijob-Minichance“ des Netzwerkes W im Kreis Mettmann, 18.00 Uhr mit einleitendem Vortrag Lesecafé des Medienzentrums, Peter-Brüning-Platz 3 in 40878 Ratingen

Alle Veranstaltungen sind kostenfrei. Die jeweiligen Details und Anmeldeinformationen entnehmen Sie bitte der Aktionslandkarte.

**Aktionslandkarte mit deutschlandweiten
Veranstaltungen im Internet unter
www.equalpayday.de**



gefördert vom



**Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend**

initiiert von

BPW Germany
Business and Professional Women – Germany e.V.

